

Frauenberufe – Männerberufe

Ursachen und Wirkungen der beruflichen Segregation
in Österreich und Wien

Andrea Leitner, Anna Dibiasi

Inhalt

1	Einleitung ...	5
2	Segregation im sozialwissenschaftlichen Diskurs ...	6
2.1	Ursachen und Wirkungen der Segregation ...	7
2.2	Empirische Messkonzepte ...	10
3	Beruf als empirische Kategorie ...	11
3.1	Berufskategorien nach ÖISCO-08 ...	13
3.2	Wandel der Berufsstruktur ...	17
4	Entwicklung der Segregation ...	19
4.1	Segregationsindizes ...	19
4.2	Segregierte Integration von Frauen ...	21
5	Frauenberufe – Männerberufe ...	24
5.1	Konzentration und Segregation der Berufe ...	25
5.2	Frauenberufe – Männerberufe – Mischberufe ...	28
6	Ursachen der Segregation ...	33
6.1	Alters- und Kohorteneffekt ...	33
6.2	Einflussfaktor Qualifikation und Migrationshintergrund ...	34
6.3	Segregation durch Betreuungsaufgaben ...	36
7	Wirkungen der Segregation ...	38
7.1	Berufliche Position ...	39
7.2	Einkommen ...	41
8	Segregation in Wien ...	47
8.1	Entwicklung der Segregation ...	47
8.2	Frauenberufe – Männerberufe in Wien ...	51
9	Zusammenfassung ...	54
	Literatur ...	59
	Tabellenanhang ...	62
	Glossar ...	65

Verzeichnis von Übersichten, Abbildungen und Tabellen

Übersicht 1	Verwendete Berufskategorien nach ISCO-08 ...	14
Übersicht 2	Kategorisierung von Frauen-, Misch- und Männerberufen ...	28
Abbildung 1	Anteil der beschäftigten Frauen und Männer nach Berufshauptgruppen 1991, 2001 und 2010 – Österreich ...	18
Abbildung 2	Entwicklung des Dissimilaritätsindex und des Gini-Koeffizienten – Österreich ...	20
Abbildung 3	Höchste abgeschlossene Bildung der Erwerbstätigen 1991–2010 (in %) – Österreich ...	23
Abbildung 4	Anteil von SchülerInnen der 10. Schulstufe in mädchenstypischen, bubentypischen und gemischten Schulformen (in %) – Österreich ...	24
Abbildung 5	Frauenanteil in den 30 Berufen mit den meisten Beschäftigten (in %) – Österreich ...	26
Abbildung 6	Anteil der Beschäftigten nach Frauen-, Misch- und Männerberufen (in %) ...	30
Abbildung 7	Beschäftigte in Berufshauptgruppen nach Segregationstypen (in 1.000) – Österreich ...	31
Abbildung 8	Beschäftigtenanteile nach Segregationstypen 1994, 1998, 2011/12 (in %) – Österreich ...	32
Abbildung 9	Segregation nach Alter (in %) – Österreich ...	34
Abbildung 10	Segregation von Frauen und Männern nach höchster abgeschlossener Bildung (in %) – Österreich ...	35
Abbildung 11	Segregation von Frauen und Männern nach Migrationshintergrund (in %) - Österreich ...	36
Abbildung 12	Segregation nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung (in %) – Österreich ...	37
Abbildung 13	Segregation nach Haushaltstyp (in %) – Österreich ...	38
Abbildung 14	Anteil der Beschäftigten nach abgeschlossener Schulbildung nach Segregationstypen (in %) – Österreich ...	39
Abbildung 15	Anteil der Beschäftigten nach beruflicher Stellung nach Segregationstypen (in %) – Österreich ...	40
Abbildung 16	Anteil von Beschäftigten in Leitungsfunktionen nach Segregationstypen (in %) – Österreich ...	41
Abbildung 17	Durchschnittliche Nettomonatseinkommen und Einkommensdifferenz von Frauen und Männern nach Segregationstypen – Österreich ...	42
Abbildung 18	Anteil von Teilzeitbeschäftigten in Frauenberufen und Männerberufen (in %) – Österreich ...	43
Abbildung 19	Durchschnittliche Nettomonatseinkommen und Einkommensdifferenz von vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern nach Segregationstypen – Österreich ...	44
Abbildung 20	Lehrlingsentschädigung im 3. Lehrjahr bei den häufigsten weiblichen und männlichen Lehrberufen (in Euro) ...	45
Abbildung 21	Bruttostundenlöhne (in Euro) und Einkommensunterschiede (in %) in Kollektivverträgen für ausgewählte Gegensatzpaare ...	46
Abbildung 22	Entwicklung von Dissimilaritätsindex und Gini-Koeffizienten in Wien im Vergleich zu Österreich (1995–2012) ...	48
Abbildung 23	Höchste abgeschlossene Ausbildung der erwerbstätigen Männer und Frauen 1991–2010 (in %) – Wien ...	49
Abbildung 24	Beschäftigtenanteile nach Berufshauptgruppen nach ISCO-08 in Wien und in Österreich 2011/12 (in %) ...	50
Abbildung 25	Frauenanteil in den 30 Berufen mit den meisten Beschäftigten (in %) – Wien ...	52
Abbildung 26	Anteil der Beschäftigten nach Segregationstypen in Wien und Österreich (in %) ...	53
Tabelle 2	Entwicklung von Segregationsindizes, Erwerbsquote und Teilzeitquote der Frauen 1995–2012 – Österreich ...	22
Tabelle 3	Entwicklung von Segregationsindizes, Erwerbs- und Teilzeitquote von Frauen in Wien und Österreich (1995–2012) ...	49
Tabelle 4	Segregation der Berufe Österreich 2011/2012 ...	62
Tabelle 5	Segregation der Berufe Österreich 1994, 1998 ...	64

1 Einleitung

Die Existenz von „Frauenberufen“ und „Männerberufen“, die horizontale geschlechtsspezifische Segregation, stellt ein äußerst beharrliches Arbeitsmarkt-Phänomen dar, mit der Tendenz, sich immer wieder in neuen Formen und auf neuen Ebenen zu zeigen. Segregation bezeichnet und reproduziert Geschlechterunterschiede und ist damit sowohl Ursache wie auch Wirkung von Benachteiligungen von Frauen im Erwerbsleben. Sie ist Ausdruck unterschiedlicher Lebensrealitäten, die durch vergeschlechtlichte Arbeitsteilungsmuster zwischen Erwerbsarbeit und Reproduktionsarbeit mitbestimmt werden. Die Konzentration von Frauen auf wenige Beschäftigungssegmente und ihr weitgehender Ausschluss aus Männerbereichen ermöglicht eine ungleiche Bewertung von Frauentätigkeiten und Männertätigkeiten bzw. ist mit unterschiedlichen Karrierechancen und Dienstverhältnissen (Häufung von prekären Beschäftigungsverhältnissen in Frauenberufen) verknüpft. Mit der Über- bzw. Unterrepräsentation von Frauen und Männern in beruflichen Tätigkeiten werden aber auch Einstellungen und Erwartungen über Geschlechterrollen geschaffen. Die Konzentration von Frauen in pädagogischen Berufen vermittelt Kindern bereits sehr früh, dass Frauen und Männer in unterschiedlichen Bereichen arbeiten, und trägt damit auch dazu bei, dass sich Segregationsprozesse weiter fortschreiben. Eine Verringerung der Segregation stellt nicht nur wegen der unterschiedlichen Beschäftigungs- und Einkommenschancen von Tätigkeiten eine zentrale Dimension von Gleichstellung dar, sondern kann auch geschlechtsspezifische Unterschiede in Erwartungen und Einstellungen abbauen.

Trotz zunehmender Bildungs- und Erwerbsbeteiligung von Frauen bleibt die Spaltung des österreichischen Arbeitsmarktes in „Frauenbereiche“ und „Männerbereiche“ nahezu unverändert bestehen. Obwohl Frauen und Männern theoretisch nunmehr jede Ausbildung, jeder Beruf offensteht, sind Frauen und Männer überwiegend in geschlechtstypischen Berufen tätig, auch wenn Berufe, die früher eindeutig einem Geschlecht zugeordnet wurden, mitunter ihre Geschlechtsbindung verlieren bzw. später vom anderen Geschlecht dominiert werden. Flexibilisierungstendenzen am Arbeitsmarkt, von denen Männer- und Frauenbereiche unterschiedlich betroffen sind, tragen zu neuen Formen der Polarisierung bei, und zwar nicht nur zwischen den Geschlechtern, sondern auch zwischen unterschiedlichen Gruppen von Frauen.

Der Beitrag zeigt die geschlechtshierarchischen Muster der Arbeitsmarktsegregation anhand von empirischen Daten für Österreich und Wien. Aufbauend auf Befunden zur Segregation in den 1990er Jahren (Leitner 2001) wird untersucht, inwieweit sich die berufliche Segregation über die Zeit verändert hat, welche Faktoren das Ausmaß der Segregation beeinflussen und inwieweit sich Segregation auf berufliche Positionen und Einkommen auswirkt. Der Vergleich zwischen Wien und Gesamtösterreich verweist nicht nur auf die spezifische Situation der Bundeshauptstadt durch die andere Erwerbssituation von Frauen und die Beschäftigungsstruktur der Bundeshauptstadt, sondern gibt auch Raum für die Frage, inwieweit zusätzliche Qualifizierung zur Verringerung von Segregation beitragen kann.

Da die Höhe der Segregation ganz wesentlich durch den Differenzierungsgrad der verwendeten Berufskategorien (oder Branchenkategorien) bestimmt wird und in der Arbeitskräfteerhebung die Berufsklassifizierung im Jahr 2011 von ISCO-88 auf ISCO-08 umgestellt wurde, wird auf die verwendeten Berufskategorien ausführlich eingegangen und für die Analyse der Frauen-,

Misch- und Männerberufe eine aus Zwei- und Dreistellern kombinierte Berufsklassifikation gewählt, die die Vielfalt weiblicher Berufe ähnlich abbildet wie jene von Männern.

2 Segregation im sozialwissenschaftlichen Diskurs

Der Begriff der Arbeitsmarktsegregation beschreibt allgemein die Separierung von Gruppen von Arbeitskräften am Arbeitsmarkt. Er wurde zunächst für Analysen der Rassentrennung auf Arbeitsmärkten eingesetzt und ab Ende der 1960er für die Geschlechtertrennung (Sex Segregation) verwendet. Anders als die Ansätze der Arbeitsmarktsegmentierung, die ebenfalls auf Prozesse der Arbeitsmarktsplaltung fokussiert sind (Sesselmeier, Blauermel 1990), werden in den feministischen Ansätzen der Arbeitsmarktsegregation historische Entstehungsprozesse und Interdependenzen zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit berücksichtigt (Kreimer 1999).

Arbeitsmarktsegregation ist somit mit der Arbeitsteilung der Geschlechter eng verknüpft, die im feministischen Diskurs mit unterschiedlichen Gleichstellungsperspektiven erklärt wird (Kreimer 2009). Mit dem Konzept des „weiblichen Arbeitsvermögens“ (Beck-Gernsheim 1976) hat die Diskussion über die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation im deutschen Raum an Bedeutung gewonnen. Die Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern wird dabei mit der Verschiedenheit, der Differenz der Geschlechter begründet, durch die sich folgerichtig auch die Arbeitsbereiche unterscheiden, für die sie sich eignen, interessieren und für die sie von Seiten der ArbeitgeberInnen rekrutiert werden. Aus der Kritik an den stereotypen Zuweisungen von Eigenschaften und der Polarisierung der Geschlechtercharaktere als „Schein des Natürlichen“ entstand das Konzept der geschlechterhierarchischen Arbeitsteilung. Frauenberufe werden nicht mehr auf Eigenschaften der Ausübenden zurückgeführt, sondern auf Benachteiligungsprozesse. Frauenberufe sind deshalb Frauenberufe, weil sie statusniedrig sind und es Arbeit ist, die Männer den Frauen überlassen (Rabe-Kleberg 1993). Beeinflusst von sozialkonstruktivistischen Strömungen der Genderforschung sieht das jüngste Konzept der „geschlechtskonstituierenden Arbeitsteilung“ Arbeitsteilung als eine der wichtigsten und grundlegendsten Ressourcen zur Herstellung von zwei Geschlechtern (Gildemeister 2004, Wetterer 1999). Mit Fragestellungen, wie die Geschlechter zu verschiedenen und Geschlechterverhältnisse zu hierarchisch strukturierten gemacht werden, werden soziale Praktiken der Arbeitsteilung und Gendering-Prozesse durch Segregation zum Forschungsgegenstand. Damit gewinnen soziale Strukturen eine neue Bedeutung, indem Strukturbildungsprozesse in Institutionen und Professionen fokussiert werden (Kreimer 2009).

Der Abbau der Segregation bzw. die Durchmischung von Tätigkeiten stellt neben dem Zugang von Frauen zur Erwerbstätigkeit (Erwerbsbeteiligung und Arbeitszeit) und der Qualität der Beschäftigung (hinsichtlich Einkommensgleichheit, selbstbestimmter Tätigkeit etc.) eine der drei zentralen Dimensionen der Gleichstellungspolitik dar. In der Gleichstellungspolitik der EU ist der Abbau der Segregation dem dominanten Ziel der Erwerbsintegration von Frauen zur Stärkung

des Wettbewerbsvorteils in der EU untergeordnet – wie auch Ziele zur Qualität von Arbeit. Dies ist insofern von Bedeutung, als durch eine zunehmende Erwerbsbeteiligung zumindest kurz- oder mittelfristig die Segregation steigen kann (Bettio, Verashchagina 2009). Der Einfluss der EU-Politik hat auch in Österreich dazu beigetragen, dass die Frauenerwerbstätigkeit steigt; Frauen sind aber verstärkt teilzeitbeschäftigt und damit oftmals auf traditionelle Frauenbereiche hin orientiert, in denen Teilzeitbeschäftigungen üblich sind. In Österreich werden eine Reihe von Einzelmaßnahmen durchgeführt, die Erfolge zum Abbau der Segregation erzielen. Beispielsweise gibt es unterschiedliche Initiativen zur Förderung von Frauen in Naturwissenschaft und Technik und es wird der Anteil der SchülerInnen in geschlechtsuntypischen Schulformen in der 10. Schulstufe als gleichstellungspolitischer Wirkungsindikator des Unterrichtsministeriums verwendet. Mit dem „Wiener Töchtertag“ bzw. „Girls Day“, an dem Mädchen durch Betriebsbesuche unterschiedliche Berufe kennenlernen können, soll das Spektrum beruflicher Möglichkeiten erweitert werden. In der Arbeitsmarktpolitik genießt das Programm „Frauen in Handwerk und Technik (FiT)“ den Status eines kostenintensiven Programms mit längerfristigen Bildungsförderungen (Lutz et al. 2013). Aber die Erfolge solcher Einzelmaßnahmen sind nicht zuletzt durch die eingeschränkten Berufsfelder für Teilzeitbeschäftigung begrenzt. Teilweise wurden aber auch effektive Maßnahmen, wie beispielsweise „FIT – Frauen in die Technik“, ein vom Unterrichtsministerium initiiertes Programm zur Unterstützung technischer und naturwissenschaftlicher Studienwahl von Mädchen, eingestellt. Maßnahmen, die darauf abzielen, Buben und Männer in typische Frauenbereiche zu bringen, fehlen weitgehend.

2.1 Ursachen und Wirkungen der Segregation

Segregation spiegelt die komplexen Verbindungen von Arbeitsmarktorganisation, Ausbildungssystem, Wohlfahrtsstaat und Geschlechterbeziehungen wider. Dementsprechend vielfältig sind die diskutierten Erklärungen für die Entstehung der Segregation. Diese reichen von biologischen Unterschieden zwischen Frauen und Männern über Sozialisationsprozesse, Rollenverteilungen, Klischeevorstellungen, Stereotypen im Hinblick auf weibliche Fähigkeiten und Interessen sowie Investitionen in Humankapital und Determinanten durch das Ausbildungssystem bis hin zu (versteckten) Eintrittsbarrieren und Personalrekrutierungspraktiken. Einige dieser Erklärungen wurden empirisch widerlegt bzw. ursprüngliche Erklärungen neu aufgeschlüsselt (Bettio, Verashchagina 2009).

Die berufliche Segregation ist eng verknüpft mit der Schul- und Berufswahl, die sich als Kompromiss zwischen Wünschen und Interessen einerseits und den (erwarteten) Möglichkeiten im Bildungs- und Arbeitsmarktsystem andererseits in einem langfristigen Entscheidungsprozess entwickelt (zum Beispiel Gottfredson 2005; Leitner, Wroblweski 2009). Die Herausbildung unterschiedlicher Interessen von Mädchen und Buben, die geschlechtsspezifische Sozialisation, beginnt mit der Bestimmung des Geschlechts, wird durch Familie, Freundeskreis, Schule oder Medien oft unbewusst verstärkt und kann nur schwer aufgelöst werden (Bilden, Dausien 2006). Die Erklärung der Segregation am Arbeitsmarkt durch das „weibliche Arbeitsvermögen“ war speziell im deutschen Raum von großer Bedeutung und hat sich in der Praxis der Berufsorientie-

rung gegenüber der Weiterentwicklung feministischer Theorien teilweise als resistent erwiesen. Die Argumentation, dass Frauen technische und handwerkliche Bereiche meiden und stärker im Bereich von sozialen und kommunikativen Berufen tätig sind, weil diese ihren Interessen entsprechen und besser mit Familie und Beruf vereinbar sind, stellt eine zu einfache Erklärung für die komplexe Wirklichkeit dar. Auch wenn die Berufswahl von Mädchen vordergründig stärker mit Interessen begründet wird, ist die Schul- und Berufswahl auch für Mädchen ein Balanceakt zwischen Subjektorientierung und Arbeitsmarktorientierung, sind die bekundeten Interessen der Mädchen selbst bereits Resultat von Anpassungen an Geschlechterrollenerwartungen und arbeitsmarktspezifische Möglichkeiten (Buchinger, Gödl 1992).

Die geschlechtsspezifische Schul- und Berufswahl wird durch das Bildungssystem mitbestimmt, sowohl über vermittelte Bildungsinhalte (über die Sozialisation durch Schule, die konkrete Berufsorientierung etc.) wie auch durch altersspezifische Entscheidungsstufen und Ausdifferenzierung der beruflichen Bildung. Nachdem berufliche Interessen in unterschiedlichen Altersphasen verschieden stark an Geschlechterrollen geknüpft sind (Gottfredson 2005), kommt den vorgegebenen Entscheidungsstufen im Bildungsverlauf (für die Wahl zwischen weiterführenden Schulen oder den Abgang nach der Pflichtschule; zwischen allgemeinbildenden Schulen oder beruflicher Bildung; zwischen schulischer oder dualer beruflicher Bildung) eine wichtige Bedeutung zu. Die höhere Segregation bei niedriger und mittlerer Bildung ist Ausdruck davon. Das hochstandardisierte und differenzierte System der beruflichen Bildung schafft in Österreich, gleichermaßen wie in Deutschland, eine enge Verknüpfung von Ausbildungs- und Berufsstruktur und hat eine wesentliche Funktion in der Aufrechterhaltung der Arbeitsmarktsegregation (Trappe 2006).

Überlegungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bestimmen die Berufswahl von Mädchen mit bzw. revidieren berufliche Pläne im Berufsverlauf. Durch die ungleiche Belastung durch Betreuungsaufgaben suchen Frauen oft Nischen mit günstigen Arbeitszeiten, was beispielsweise den Beruf der Lehrerin für Frauen äußerst attraktiv macht. Hingegen werden Berufe mit langen und/oder unregelmäßigen Arbeitszeiten vermieden. Dies wird insbesondere als Barriere für Managementpositionen mit hohem Stellenwert der jederzeitigen Verfügbarkeit und langer Anwesenheit argumentiert, beispielsweise auch im IT-Bereich – obwohl auch Frauenberufe, wie etwa in der Gesundheits- oder Krankenpflege, solch ungünstige Arbeitszeiten aufweisen.

In empirischen Länderstudien werden unterschiedliche angebotsseitige Einflussfaktoren der Segregation angeführt. Beispielsweise weist Busch (2011) für Deutschland nach, dass sich Frauen und Männer durch unterschiedliche Arbeitswerte charakterisieren, indem für Frauen soziale Werte wie Kontakte mit anderen Menschen, die gesellschaftliche Bedeutung der Tätigkeit oder Hilfe für andere Menschen wichtiger sind als Arbeitsplatzsicherheit, Einkommen oder Aufstiegsmöglichkeiten, und dies die berufliche Segregation mitbestimmt. Hingegen weisen Werte im Hinblick auf Work-Life-Balance oder auch die Rollenmodelle der Eltern im Hinblick auf Beteiligung an bezahlter und unbezahlter Arbeit keinen signifikanten Einfluss auf.

Obwohl für Frauen und Männer theoretisch der Zugang zu allen Berufen und Positionen offen steht, existieren verdeckte Benachteiligungen und Diskriminierung in der Personalrekrutierung und -beförderung weiter, wie dies im Zusammenhang mit dem „Glass Ceiling“ für hoch qualifizierte bzw. Führungspositionen beschrieben wird. Solche verdeckten Barrieren bestehen auch

für spezifische Berufsbereiche. Dabei erweist sich die unterschiedliche Institutionalisierung von Frauen- und Männerberufen im Bildungssystem als Barriere. Denn mit der Differenzierung von dualen und vollzeitschulischen Ausbildungen sind Männerberufe eher auf Kontinuität und Langfristigkeit in der Verwertung von Bildungsressourcen angelegt. Frauenberufe weisen oftmals ein ungeschützteres Qualifikationsprofil auf, insbesondere wenn Ausbildung und Beschäftigung in Verantwortung der gleichen Träger liegen (Trappe 2006).

Eine auf Spezialisierung ausgerichtete Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern muss nicht zwangsläufig zu geschlechtshierarchischen Strukturen führen, sondern kann eine effiziente Form der Arbeitsorganisation darstellen, die unterschiedlichen Interessen entgegenkommt. Doch durch die enge Verknüpfung der horizontalen Segregation mit Berufshierarchien und Bewertungen führt Segregation häufig zu Benachteiligungen von Frauen. Empirische Befunde weisen vor allem auf die negativen Folgen von Lohnunterschieden, Unterbewertung der Arbeit von Frauen und Diskriminierung von Frauen hin. Länderübergreifende Studien zeigen, dass Segregation nicht nennenswert zur Lohndiskriminierung beiträgt, länderspezifische Analysen belegen hingegen das Gegenteil (Bettio, Verashchagina 2009). Das heißt, nicht jede Segregation führt zu Lohnunterschieden bzw. trifft dies im gleichen Ausmaß zu. Eine Unterbewertung von Frauenarbeit besteht auch dann, wenn Frauen geringere Aufstiegschancen aufweisen oder weibliche Kompetenzen bzw. Leistungen nicht bewertet oder sichtbar gemacht werden.

In neueren Analysen wird Qualitätsaspekten von Arbeitsplätzen stärkere Aufmerksamkeit beigemessen, inwieweit sich Frauen- und Männerberufe bezüglich Arbeitsplatzsicherheit, Gesundheitsrisiken oder Work-Life-Balance-Regelungen unterscheiden (Smith et al. 2013). Mit der zunehmenden Flexibilisierung von Arbeit kann es zu neuen Trennungslinien kommen, indem sich beispielsweise Teilzeitbeschäftigung, die zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Frauen verstärkt nachgefragt wird, im Hinblick auf Arbeitsplatzsicherheit oder soziale Absicherung als prekär erweist.

2.2 Empirische Messkonzepte

Obwohl Segregation als ein zentraler Aspekt der Benachteiligung gilt, werden insbesondere für die horizontale Segregation oft nur einzelne Indizien genannt, während eine Gesamtbeurteilung der Segregation ausbleibt. So wird zwar im Frauenbericht 2010 argumentiert: „Der österreichische Arbeitsmarkt erweist sich in hohem Maße als geteilter Arbeitsmarkt, wenn es um Frauen- und Männererwerbstätigkeit geht“ (BKA 2010, 141). In der Darstellung der horizontalen Segregation nach Geschlechteranteilen in Berufen und Wirtschaftszweigen bleiben aber Bewertungsaspekte, etwa zu Veränderungen über die Zeit oder der Wirkung von Segregation, weitgehend ausgespart. Dies hängt auch damit zusammen, dass die Messung von Segregation erhebliche Herausforderungen mit sich bringt, wie dies ausführlich von Kreimer (1999) diskutiert wird.

Auf betrieblicher Ebene drückt sich die Segregation über unterschiedliche Berufe, Qualifikationen, Tätigkeiten, Arbeitszeiten, Gehaltsstufen, Dienstverhältnisse Arbeitsbedingungen aus. Bei einer gesamtwirtschaftlichen Betrachtung kommen Unterschiede zwischen Arbeitgebern hinsichtlich Größe, Wirtschaftssektoren und -branchen und den damit einhergehenden Regelungen, beispielsweise durch Kollektivverträge, hinzu. Segregation ist ein Merkmal von Arbeitsplätzen, eine Dimension, die datenmäßig auf aggregierter Ebene schwer zugänglich ist, sondern nur über Fallstudien analysiert werden kann. Segregationsanalysen, die die Spaltung über Betriebe hinweg beschreiben und damit auch zeitliche Veränderungen oder Regionalvergleiche anstreben, konzentrieren sich auf die berufliche Ebene oder auf die Branchenebene.

Hinsichtlich der Datenverfügbarkeit sind Branchen einfacher zu handhaben, da v.a. in Administrativdaten – die verstärkt Befragungsdaten ablösen – zwar Branchen, aber keine Berufe enthalten sind (vgl. Mesch 2014). Die Branchensegregation knüpft an die Theorie des gespaltenen Arbeitsmarktes (Sengenberger 1978, Willms-Herget 1985) an, indem die Nutzung von Frauen- und Männerarbeit als betriebliche Strategie erklärt wird und Gemeinsamkeiten von Betrieben auf Branchenebene sichtbar werden. Branchen vereinigen allerdings sehr heterogene Arbeitsplätze und Tätigkeiten. Berufe können die Unterschiede zwischen Arbeitsplätzen und Tätigkeiten besser erfassen. Berufskategorien sind auch stärker mit individuellen Entscheidungen der Arbeitskräfte, ihrer Sozialisation, Berufs- und Bildungswahl sowie persönlichen Kompetenzen für und Anforderungen an Erwerbstätigkeit verknüpft. Vor allem aber wird auf beruflicher Ebene die Verwobenheit von horizontaler Segregation (die Unter- oder Überrepräsentation eines Geschlechts in Berufen oder Branchen) und vertikaler Segregation (Verteilung nach hierarchischen Stufen von Berufspositionen oder Einkommen) sichtbar.

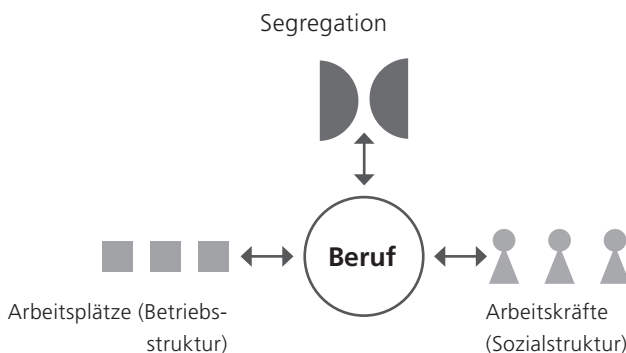
Wir konzentrieren uns in der Studie auf die berufliche Segregation. Dafür werden unterschiedliche Messkonzepte zur Segregation am Arbeitsmarkt dargestellt, die einander ergänzen.

- Die Darstellung des Frauen- und Männeranteils nach Berufen macht die Unter- und Überrepräsentation der Geschlechter in spezifischen Berufskategorien sichtbar. Der Beschäftigtenanteil einzelner Berufe bzw. von Segregationskategorien bildet die Konzentration von Frauen und Männern auf spezifische Berufsbereiche ab.
- Mit der Zusammenfassung von Frauenberufen, Männerberufen und Mischberufen können Gemeinsamkeiten von Arbeitsplätzen und Arbeitskräften innerhalb von Segregationskategorien und Unterschiede zwischen den Kategorien beschrieben werden.
- Segregationsindizes bilden die Unter- bzw. Überrepräsentanz von Beschäftigungsgruppen in den einzelnen Berufen konzentriert auf eine Maßzahl ab. Für die Analyse der zeitlichen Entwicklung und den Ländervergleich wurden unterschiedliche Segregationsindizes entwickelt.

3 Beruf als empirische Kategorie

Beruf wird hier in Anlehnung an Dostal (2002) als Bündel von Qualifikationen, Aufgabenfeldern, hierarchisch abgestuften Handlungsspielräumen und Strukturmerkmalen gesellschaftlicher Einordnung und Bewertung verstanden. Damit beschreiben Berufe unterschiedliche Funktionen und Tätigkeiten arbeitsteiliger Strukturen im Erwerbssystem. Sie beinhalten aber auch soziale Normierungen. „Berufe haben ihr spezifisches Image, sie werden in Rangreihen verortet, haben Signalfunktion für Einkommenspotentiale, Wertschätzung, Gestaltungsmöglichkeiten für Menschen innerhalb und außerhalb der Erwerbssphäre“ (Dostal 2002, S. 465). Die Bedeutung des Berufs als normierende Institution wird beispielsweise von Stuth et al. (2009) für die Dauer von Berufsunterbrechungen von Frauen empirisch nachgewiesen. Der Beruf wird entsprechend dem Konzept des akteurszentrierten Institutionalismus als Institution interpretiert, die zwischen dem Individuum als Träger der Arbeitskraft und dem Arbeitsplatz als Nachfrage von Arbeitskraft vermittelt.

Gerade diese mehrdimensionale Funktion von Beruf, mit dem nicht nur Qualifikationsbündel, sondern auch formale und informale Normenbündel vermittelt werden, macht die Kategorie für die Geschlechterforschung interessant. Berufe als Manifestation von Anforderungen, Bedingungen und Gratifikationen der Erwerbsarbeit, die die Verteilung von Verdienst- und Aufstiegschancen, Beschäftigungssicherheit, Arbeitsbedingungen und Status beschreiben, machen die Arbeitsteilungsmuster zwischen den Geschlechtern mit ihren Abhängigkeits-, Kooperations- und Befehlsbeziehungen sichtbar. Ihre mehrdimensionale Funktion erfüllt auch die Ansprüche der Segregationsforschung, mit der Merkmale von Arbeitsplätzen abgebildet und hierarchische Elemente der Arbeitsteilung offengelegt werden sollen.



Beruf ist Alltagssprachlich zwar ein häufig verwendeter Begriff, es gibt aber selbst nach jahrzehntelanger Berufsforschung keine eindeutige Definition von „Beruf“ (Dostal 2002). Dies wird offensichtlich, wenn man zum Beispiel Ausbildungsberufe konkreten beruflichen Tätigkeiten zuordnen will. Mit der Dynamik der Arbeitswelt und der Flexibilisierung von Arbeitsbeziehungen wird der Beruf als Aneignung eines fachlichen Qualifikationskerns, der über längere Zeit tätigkeitsrelevant bleibt, in Frage gestellt (Baethge et al. 1998). Aufgrund ihrer Bedeutung in Wirtschaft und Gesellschaft bleiben gesellschaftlich normierte und sozial definierte Berufe weiterhin ein wichtiges Orientierungsinstrument, erfordern aber durch gesellschaftliche und wirtschaftliche Veränderungen stetige Anpassungen der verwendeten Berufskategorien. Diese sind dem Spannungsverhältnis zwischen möglichst genauer Beschreibung von Tätigkeitsfeldern und der Abgrenzung bzw. Unterscheidbarkeit zentraler Qualifikations- und Tätigkeitsprofile ausgesetzt.

3.1 Berufskategorien nach ÖISCO-08

Mit der Wahl des Berufs als Segregationsdimension ist man mit der Herausforderung konfrontiert, dass differenzierte Berufskategorien nur in wenigen amtlichen Statistiken erhoben werden. Einzige Quelle für den ausgeübten Beruf ist nunmehr die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.¹ Die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung liefert neben erwerbsstatistischen Daten umfangreiche soziodemographische Informationen (u.a. Geschlecht, Alter, Bildung, Staatsangehörigkeit, Migrationshintergrund). Pro Quartal werden in Österreich rund 22.500 zufällig aus dem Zentralen Melderegister ausgewählte Haushalte mit rund 45.000 Personen von der Statistik Austria zu den Themen Erwerbstätigkeit (Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Bildung) und Wohnen befragt. Es handelt sich um ein rotierendes Sample, d.h., jeder Haushalt der Befragung bleibt insgesamt fünf Quartale in der Stichprobe.² Mit den Daten kann sowohl die Berufsstruktur wie auch die Qualifikations- und Familienstruktur der erwerbstätigen Bevölkerung in Österreich und Wien nachgezeichnet werden.

Die Berufskategorien werden im Mikrozensus seit 2011 nach der österreichischen Systematik der Berufe (ÖISCO-08) kategorisiert (Statistik Austria 2011). Die ÖISCO-08 ist die nationale Version der von der ILO entwickelten Internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO). Darin werden berufliche Tätigkeiten über Qualifikationsanforderungen (nach ISCED-Bildungsgruppen) klassifiziert. Darüber hinaus fließen berufsfachliche Spezialisierungen und Kenntnisse, die für die Ausübung des Berufs erforderlich sind, in die Kategorisierung ein. Ein Beruf ist damit als ein Set von Aufgaben und Pflichten definiert, die von einer Person als Unselbstständige/r oder Selbstständige/r erfüllt werden. Die ISCO-Berufe sind nach vier Hierarchieebenen gegliedert: Die oberste Ebene enthält zehn Berufshauptgruppen, die nach groben inhaltlichen Ausrichtungen und Qualifikationsstufen klassifiziert sind. Diese werden in 43 Berufsgruppen (Zweisteller), 131 Berufsuntergruppen (Dreisteller) und schließlich 425 Berufsgattungen (Viersteller) untergliedert.

Die aktuelle Berufssystematik ÖISCO-08 löst die vormalige ÖISCO-88 ab (Statistik Austria 2011).³ Der Bedarf der kontinuierlichen Aktualisierung der Berufssystematik ergibt sich aus dem technischen und gesellschaftlichen Wandel am Arbeitsmarkt. Beispielsweise führte die rasante Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologie in den 1990er Jahren dazu, dass viele Personen, die vormalig im Produktionsbereich Anlagen betrieben, nunmehr sitzende Tätigkeiten vor dem Computer ausüben, was eine Verdrängung der Mechanik zugunsten der Elektronik bewirkte. Zum anderen wurden durch den Wandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft neue Tätigkeitsprofile im Dienstleistungsbereich geschaffen, während die Tätigkeitsfelder im Handwerksbereich abnahmen. Auch im Bereich akademischer Tätigkeiten kam es zu starken Ausdifferenzierungen in Folge der zunehmenden Zahl von universitären Ausbildungen. Gegenüber ISCO-88 wurden in der aktuellen Version ISCO-08 die Berufshauptgruppen beibehalten, aber die Anzahl der Untergliederungen erweitert. Insbesondere auf Zweisteller-Ebene der Berufsgruppen kam es zu einer starken Ausdifferenzierung der Bereiche (von 28 auf 43 Kategorien).⁴ Durch Neuaufteilungen sowie -zusammensetzungen einzelner Berufsgattungen wurden damit auch die Erfassungsbereiche der Berufshauptgruppen verändert.

Mit der stärkeren Differenzierung der Berufsgruppen, vor allem von Dienstleistungsberufen, kommt man der Kritik einer „gender-biased“ Berufsklassifikation zumindest ein Stück weit entgegen⁵ und verbessert damit auch die Möglichkeiten für Segregationsanalysen. Dennoch bündeln die neuen Berufsgruppen von ISCO-08 weiterhin große und teils auch sehr heterogene Berufsfelder vor allem in den frauendominierten Bereichen. Beispielsweise wird mit der Zusammenfassung aller Lehrkräfte ([23] in der Berufshauptgruppe „AkademikerInnen“) eine sehr breite Gruppe von KindergartenpädagogInnen bis hin zu UniversitätsprofessorInnen geschaffen, die unterschiedliche Qualifikationsniveaus und vor allem auch sehr unterschiedliche Einkommen aufweist. Teilweise werden hingegen die Berufsgruppen unterschiedlichen Obergruppen zugeordnet, obwohl diese praktisch schwer unterscheidbar sind – wie zum Beispiel ähnliche Büroberufe, die nun entweder in [3] „TechnikerInnen und gleichnamige nicht-technische Berufe“ oder in [4] „Bürokräfte und verwandte Berufe“ enthalten sind.

Auf Ebene der Berufsgruppen (Zweisteller) bleibt trotz der Erhöhung der Kategorien die Vielfalt von Frauenberufen untererfasst, sind männertypische Tätigkeiten weiterhin stärker differenziert als frauentypische Bereiche. Auf Dreisteller-Ebene können unterschiedliche Gruppen unterschieden werden, diese werden aber durch ihre deutlich höhere Anzahl unübersichtlich und weisen in vielen Bereichen zu geringe Fallzahlen auf. Daher wird hier, insbesondere für die Klassifikation nach Frauenberufen, Männerberufen und Mischberufen (vgl. Kapitel 5 bis 8), eine Kombination von Zweistellern und Dreistellern gewählt, die vor allem im Dienstleistungsbereich Berufsuntergruppen berücksichtigt. Dreisteller werden dann verwendet, wenn diese unterschiedliche Geschlechteranteile und Qualifikationen aufweisen und entsprechend den Fallzahlen interpretierbar sind. Damit wird eine Berufsklassifikation von insgesamt 59 Berufen geschaffen.

Übersicht 1: Verwendete Berufskategorien nach ISCO-08

Berufshauptgruppe **1 „Führungskräfte“** enthält im Gegensatz zu den Berufshauptgruppen 2 bis 9 kein spezifisches Ausbildungsniveau. Sie beinhaltet „GeschäftsführerInnen, Vorstände, leitende Verwaltungsbedienstete und Angehörige gesetzgebender Körperschaften sowie die in ISCO-08 nunmehr nach Branchen getrennten Führungskräfte.“⁶

(11) GeschäftsführerInnen, leitende Verwaltungsbedienstete, Vorstände und Angehörige gesetzgebender Körperschaften

(12) Führungskräfte im kaufmännischen Bereich

(13) Führungskräfte in der Produktion und bei speziellen Dienstleistungen

(14) Führungskräfte in Hotels und Restaurants, im Handel und in der Erbringung sonstiger Dienstleistungen

Zuordnungsmerkmal zur Hauptgruppe **2 „Akademische Berufe“** ist grundsätzlich eine Qualifikation auf tertiärem Bildungsniveau (Abschluss einer Universität, Hochschule, Fachhochschule oder Akademie). Sie umfassen akademische Berufe im Bereich Naturwissenschaft und Technik, Medizin, Lehre, Betriebswirtschaft, IKT, Jus und Sozialwissenschaft. Um die heterogenen Gruppen der akademischen Gesundheitsberufe sowie der Lehrkräfte aufzulösen, wurden diese nach Dreistellern differenziert.

(21) NaturwissenschaftlerInnen, MathematikerInnen und IngenieurInnen

(221) ÄrztInnen

(222,223,224,225,226) Sonstige akademische und verwandte Gesundheitsberufe

(231) Universitäts- und Hochschulelehrkräfte

(233) Lehrkräfte im Sekundarbereich

(234) Lehrkräfte im Primar- und Vorschulbereich

(232, 235) Lehrkräfte im Bereich Berufsbildung und sonstige Lehrkräfte

(24) BetriebswirtInnen und vergleichbare akademische Berufe

(25) Akademische und vergleichbare Fachkräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie

(26) JuristInnen, SozialwissenschaftlerInnen und Kulturberufe

Die Berufshauptgruppe **3 „TechnikerInnen und gleichrangige nicht-technische Berufe“** umfasst Berufe auf Maturaniveau (Abschlüsse von BHS-Matura, AHS-Matura, eines Kollegs oder einer Akademie für medizinisch-technische Dienste). Auch hier besteht eine große inhaltliche Bandbreite mit technischen, medizinischen, betriebs- und sozialwissenschaftlichen Fachkräften. Im Bereich der Assistenzberufe im Gesundheitswesen und der nicht-akademischen betriebswirtschaftlichen und kaufmännischen Fachkräfte erfolgte eine stärkere Differenzierung.

(31) Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte

(321) Medizinische und pharmazeutische Fachberufe

(322) Nicht-akademische Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte

(323,324,325) Sonstige Assistenzberufe im Gesundheitswesen

(331) Nicht-akademische Fachkräfte im Bereich Finanzen und mathematische Verfahren

(332) VertriebsagentInnen, EinkäuferInnen und HandelsmaklerInnen

(333) Fachkräfte für unternehmensbezogene Dienstleistungen

(334) Sekretariatsfachkräfte

(335) Fachkräfte in der öffentlichen Verwaltung

(34) Nicht-akademische juristische, sozialpflegerische und verwandte Fachkräfte

(35) Informations- und KommunikationstechnikerInnen

Hauptgruppe **4 „Bürokräfte und verwandte Berufe“** beinhaltet den Großteil der klassischen Büroberufe (knapp 30% sind Hauptgruppe [3] zugeordnet). Für eine detailgenauere Abbildung wurde in ISCO-08 die Zahl der Berufsgruppen von 2 auf 4 erhöht. Bei der großen Gruppe der Büroberufe mit Kundenkontakt und Bürokräfte mit spezifischeren Kenntnissen erfolgte eine stärkere Differenzierung. Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte wurden aufgrund der ähnlichen Geschlechterstruktur und der inhaltlichen Überschneidungen nicht differenziert.

- (41) Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte
- (421) Schalterbedienstete, Inkassobeauftragte und verwandte Berufe
- (422) Berufe im Bereich Kundeninformation
- (431) Bürokräfte im Finanz- und Rechnungswesen und in der Statistik
- (432) Bürokräfte im Bereich Materialwirtschaft und Transport und verwandte Berufe
- (44) Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe

Für die Berufshauptgruppe **5 „Dienstleistungsberufe und VerkäuferInnen“** wurden die Berufsgruppen in ISCO-08 ebenfalls stärker differenziert (von 2 auf 4 Kategorien). Dennoch bilden sie die Vielfalt der Frauenberufe nicht ausreichend ab, weshalb auch hier in den meisten Fällen Berufsuntergruppen verwendet wurden. Die mengenmäßig größte Gruppe stellen dabei [522] Verkaufskräfte in Handelsgeschäften dar, die hierarchisch erst auf Viersteller-Ebene differenziert werden (nach LeiterInnen, Verkaufsaufsichtskräften sowie VerkäuferInnen und Verkaufshilfskräfte), mangels Datenverfügbarkeit aber als Großgruppe beibehalten wurden.

- (512) KöchInnen
- (513) KellnerInnen und BarkeeperInnen
- (514) FriseurInnen, KosmetikerInnen und verwandte Berufe
- (515) Hauswarte und Hauswartinnen und HauswirtschaftsleiterInnen
- (511, 516) Sonstige Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen
- (522) Verkaufskräfte in Handelsgeschäften
- (523) KassiererInnen und KartenverkäuferInnen
- (521, 524) Sonstige Verkaufskräfte
- (531) Kinder- und LernbetreuerInnen
- (532) Betreuungsberufe im Gesundheitswesen
- (54) Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete

In der Hauptgruppe **6 „Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei“** wurde eine Unterscheidung in marktorientierte LandwirtInnen, ForstarbeiterInnen und FischerInnen getroffen. Zudem wurde eine neue Berufsgruppe für den Bereich Subsistenzlandwirtschaft sowie für Hilfsarbeitskräfte geschaffen.

- (61) Fachkräfte in der Landwirtschaft
- (62) Fachkräfte in Forstwirtschaft, Fischerei und Jagd
- (63) LandwirtInnen, FischerInnen, JägerInnen und SammlerInnen für den Eigenbedarf

In der Berufshauptgruppe **7 „Handwerks- und verwandte Berufe“** sind vor allem männlich dominierte Lehrberufe enthalten. Sie sind auf Dreisteller-Ebene weiter inhaltlich gegliedert, aber unterscheiden sich nicht wesentlich im Qualifikationsniveau und dem Geschlechteranteil.

- (71) Bau- und Ausbaufachkräfte sowie verwandte Berufe, ausgenommen ElektrikerInnen
- (72) MetallarbeiterInnen, MechanikerInnen und verwandte Berufe
- (73) PräzisionshandwerkerInnen, DruckerInnen und kunsthandwerkliche Berufe
- (74) ElektrikerInnen und ElektronikerInnen
- (75) Berufe in der Nahrungsmittelverarbeitung, Holzverarbeitung und Bekleidungsherstellung und verwandte

Die Hauptgruppe **8 „BedienerInnen von Anlagen und Maschinen und Montageberufe“** enthält neben Tätigkeiten von immobilien Anlagen und Maschinen auch FahrzeugführerInnen. Aufgrund des technologischen Wandels und der Automatisierung industrieller Prozesse sind Berufe teils mit einem höheren Anforderungsniveau verknüpft und es wurden viele Tätigkeiten der Hauptgruppe 3 zugeordnet. Die Differenzierung auf Dreisteller-Ebene erfolgt bei den BedienerInnen von Anlagen und Maschinen primär nach Branchen, weist aber weniger Qualifikationsunterschiede auf und wurde daher auf Zweisteller-Ebene belassen.

- (81) BedienerInnen stationärer Anlagen und Maschinen
- (82) Montageberufe
- (83) FahrzeugführerInnen und BedienerInnen mobiler Anlagen

In der Berufshauptgruppe 9 „**Hilfsarbeitskräfte**“ sind Reinigungskräfte, Hilfskräfte in der Land- und Forstwirtschaft, in der Produktion sowie StraßenhändlerInnen und AbfallentsorgungsarbeiterInnen enthalten. Bei [93] HilfsarbeiterInnen im Bergbau, Bau, Herstellung von Waren und Transportwesen werden die typisch männlichen Bereiche von Bergbau, Bau und Transportwesen gesondert von der Herstellung von Waren ausgewiesen.

- (91) Reinigungspersonal und Hilfskräfte
- (92) Hilfsarbeitskräfte in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei
- (931, 933) Hilfsarbeitskräfte im Bergbau, im Bau und im Transportwesen
- (932) Hilfsarbeitskräfte bei der Herstellung von Waren
- (94) Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung
- (95) StraßenhändlerInnen und auf der Straße arbeitende Dienstleistungskräfte
- (96) AbfallentsorgungsarbeiterInnen und sonstige Hilfsarbeitskräfte

Die Hauptgruppe 0 „**Angehörige der regulären Streitkräfte**“ ist auf Berufsgruppenebene nach Qualifikationen gegliedert. Aufgrund ihrer geringen Zahl wird hier nur die Berufshauptgruppe verwendet.

(0=011,021,031) Angehörige der regulären Streitkräfte

3.2 Wandel der Berufsstruktur

Für die Veränderung der Segregation spielt der Wandel der Berufsstruktur eine große Rolle. Die sinkende Bedeutung traditioneller Berufe hin zur steigenden Bedeutung „neuer“ Berufe bildet soziale und ökonomische Veränderungen ab, die etwa mit dem Wandel von der Industriegesellschaft hin zur Dienstleistungsgesellschaft und Wissensgesellschaft umschrieben werden. Die Verteilung von Frauen und Männern auf Berufshauptgruppen und ihre Veränderung über die Zeit vermittelt einen Überblick über die Bedeutung dieser Entwicklungstendenzen für die geschlechtsspezifische Segregation. Denn die Berufsgruppen können den Wirtschaftssektoren Land- und Forstwirtschaft (primärer Sektor), Produktion (sekundärer Sektor) und Dienstleistung (tertiärer Sektor) zugeordnet werden⁷ und die Berufshauptgruppen bilden durch ihre Kategorisierung nach Qualifikationen ein Raster für Qualifikationsmerkmale.

Rund ein Zwanzigstel der Beschäftigten sind im Jahr 2010 im primären Sektor tätig, ein Fünftel in Produktionsberufen und drei Viertel in Dienstleistungsberufen. 20 Jahre davor lag der Anteil der Dienstleistungsberufe noch bei zwei Drittel, knapp 3 von 10 Beschäftigten waren in Produktionsberufen tätig. Frauen sind mit weniger als einem Zehntel in der Produktion und mit rund 85% in Dienstleistungsberufen tätig. Bei Männern liegt der Anteil in Produktionsberufen hingegen bei knapp einem Drittel, der Beschäftigungsanteil in Dienstleistungsberufen beschränkt sich auf knapp zwei Drittel.

Der Beschäftigtenanteil ist innerhalb der letzten 20 Jahre in den Berufshauptgruppen [2] AkademikerInnen und [3] TechnikerInnen und Fachkräfte stetig gestiegen, bei [7] Handwerksberufen und [8] MaschinenbedienerInnen zurückgegangen. Frauen und Männer sind von diesen Entwicklungen unterschiedlich betroffen: Der Rückgang von Produktionsberufen bezieht sich

größtenteils auf Berufe, die stark männerdominiert sind. Im Gegenzug nimmt bei Männern die Beschäftigung in [2] akademischen Berufen und vor allem auch bei [3] TechnikerInnen und vergleichbaren Berufen, also ebenfalls Berufe mit höher qualifizierten Bereichen, zu. Bei Frauen nimmt der Anteil der Beschäftigten in [7] Handwerksberufe und [8] MaschinenbedienerInnen und auch in [9] Hilfsarbeitskräften sichtbar ab. Demgegenüber steigt der Frauenanteil bei [8] Akademischen Berufen stark und moderater bei [5] Dienstleistungsberufen und VerkäuferInnen.

Der Wandel der Beschäftigungsstruktur nach Berufshauptgruppen spiegelt die Tertiärisierungs- und Qualifizierungstendenzen der Beschäftigung wider. Die unterschiedlichen Veränderungen bei Frauen und Männern weisen Tendenzen in Richtung Durchmischung der Berufe auf. Mit der Tertiärisierung der Beschäftigung, d.h. der Zunahme von Dienstleistungsberufen auf Kosten von Produktionsberufen, sinkt der Beschäftigtenanteil in den typischen „Männerberufen“ und steigt der Anteil in stärker durchmischten Berufen bzw. frauendominierten Berufen. Von der zunehmenden Qualifizierung haben entsprechend der Bildungsbeteiligung Frauen verstärkt profitiert und sind damit stärker in wissensbasierten Berufen vertreten, es findet also auch hier eine Vermischung statt. Es gibt aber auch Hinweise auf Gegenteilstendenzen: Frauen dominieren noch stärker in Büro- und Dienstleistungsberufen. Wenig Veränderung zeigt sich zudem bei den Führungspositionen, in denen Frauen weiterhin einen geringen Anteil stellen.

Anmerkungen

1 In der Registerzählung, die die Volkszählung abgelöst hat und unterschiedliche Administrativdaten kombiniert, sind keine Berufe enthalten.

2 Die Stichprobe für Wien enthält im Jahresdurchschnitt 11.200 Haushalte sowie 22.000 Personen. Da es sich um eine Stichprobenerhebung handelt, weisen die Ergebnisse Zufallsschwankungen auf. Werte mit weniger als hochgerechnet 6.000 Personen sind stark zufallsbehaftet und Werte mit weniger als 3.000 Personen sind statistisch nicht interpretierbar (vgl. Statistik Austria 2014). Zur Erhöhung der Validität wurden bei den Berechnungen die Jahre 2011/2012 gepoolt.

3 ÖISCO-08 beinhaltet dieselben Gliederungsebenen wie die internationale Version ISCO-08 und weist keine weiteren spezifischen Gliederungsebenen für Österreich auf. Gemeinsam mit Deutschland und der Schweiz wurde eine deutschsprachige Fassung erarbeitet, wobei eine gendergerechte Sprache berücksichtigt wurde.

4 Die Berufsuntergruppen (Dreisteller) wurden von 116 auf 131 und jene der Berufsgattungen (Viersteller) von 390 auf 425 ausgeweitet.

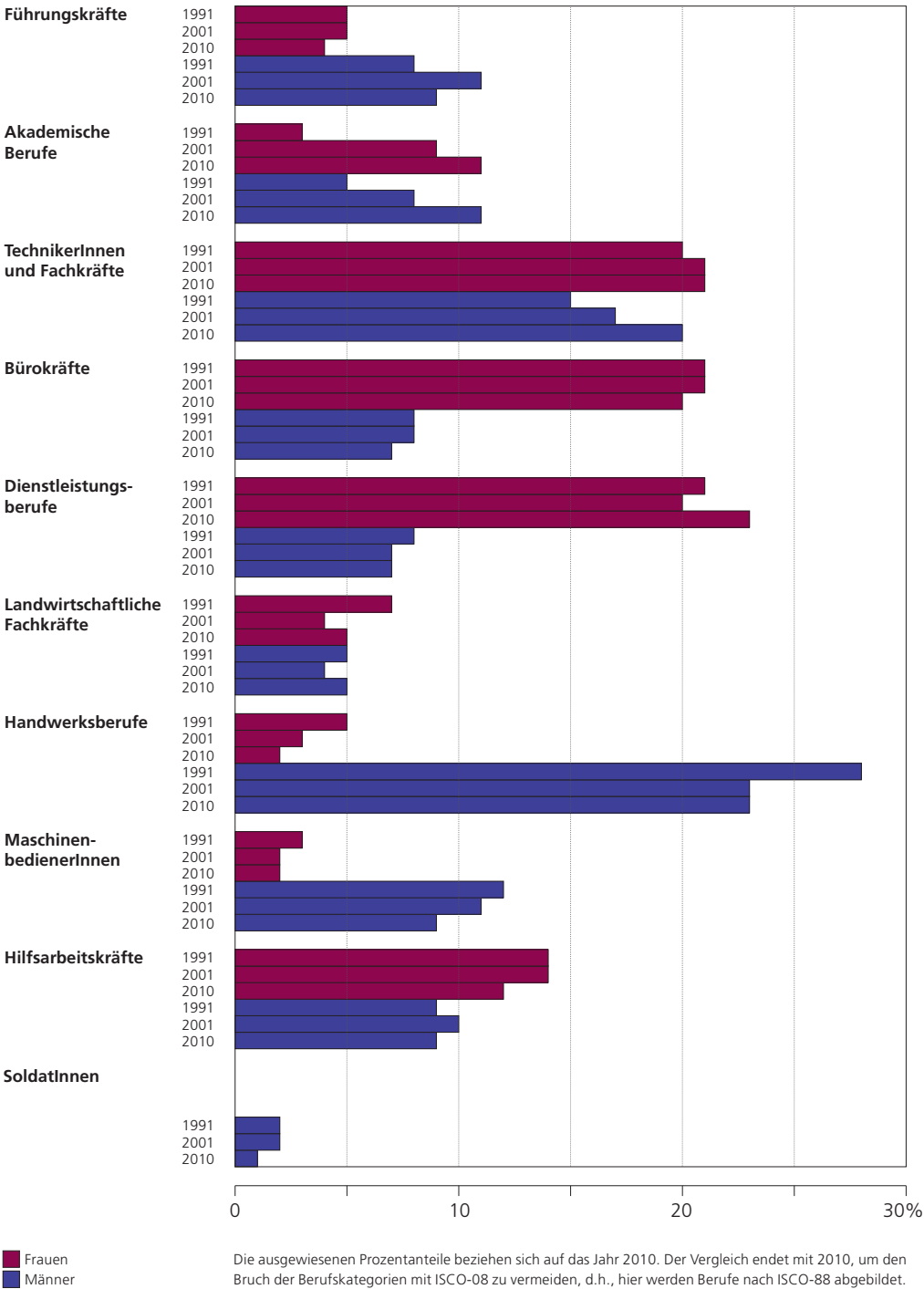
5 Die Kritik richtet sich zum einen gegen die Untererfassung der Vielfalt von typischen „Frauenberufen“, zum anderen gegen die

Abwertung der „Frauenberufe“, da mit der Ordnung einzelner Berufe nach formalen Qualifikationen Berufe mit informellen Kompetenzen (wie zum Beispiel soziale Kompetenzen bei persönlichen Dienstleistungen) hierarchisch weiter unten eingestuft werden (vgl. Jacobs 1992; Busch 2013).

6 Diese drei Berufsgruppen ersetzen die „GeschäftsleiterInnen in großen Unternehmen“ und die „LeiterInnen kleiner Unternehmen“.

7 Die Wirtschaftssektoren können über den Produktionsschwerpunkt des Betriebes (Wirtschaftsbranchen), der Berufszugehörigkeit oder die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit gemessen werden. Über die Tätigkeitsverteilung liegen für Österreich keine Daten vor. Die Zuordnung der Betriebe nach Wirtschaftsbranchen beziehungsweise der Berufe nach Berufskategorien weisen beide Ungenauigkeiten auf, bilden aber ähnliche Tendenzen ab. Bei den hier verwendeten Berufshauptgruppen werden [8] MaschinenbedienerInnen und [9] Hilfsarbeitskräfte unterschiedlichen Sektoren zugeordnet, nämlich ca. 40% von [8] den Produktionsberufen, 60% den Dienstleistungsberufen sowie jeweils rund die Hälfte von [9] den Produktionsberufen und den Dienstleistungsberufen. Die Berufshauptgruppen [1] bis [6] sowie [0] werden zur Gänze den Dienstleistungsberufen und [7] zur Gänze den Produktionsberufen zugerechnet (Mesch 2014).

Abbildung 1: Anteil der beschäftigten Frauen und Männer nach Berufshauptgruppen 1991, 2001 und 2010 – Österreich



4. Entwicklung der Segregation

Trotz mannigfaltiger Veränderungen im Bildungs- und Beschäftigungssystem, im Zusammenleben und der Arbeitsteilung der Geschlechter oder im Wohlfahrtssystem bleibt Segregation ein recht beharrliches Phänomen und scheint sich über die Zeit auch wenig zu verändern. Im Folgenden wird die Entwicklung der Segregation auf Basis von Segregationsindizes dargestellt und vor dem Hintergrund anderer makroökonomischer Veränderungen zur Erwerbstätigkeit von Frauen diskutiert.

4.1 Segregationsindizes

Segregationsindizes haben den Vorteil, dass sie die Informationen über die Geschlechterunterschiede in den Berufen zu einer Kennzahl kondensieren und damit Entwicklungen über die Zeit und Vergleiche zwischen Ländern ermöglichen. In der langen Debatte über den „richtigen“ Index sind unterschiedliche Indexvarianten entstanden, die sich beispielsweise durch unterschiedliche Gewichtung von Segregation und Konzentration unterscheiden (Blackburn 2009, Kreimer 1999). Doch auch wenn unterschiedliche Maßzahlen verwendet werden, die Trends bleiben ähnlich.

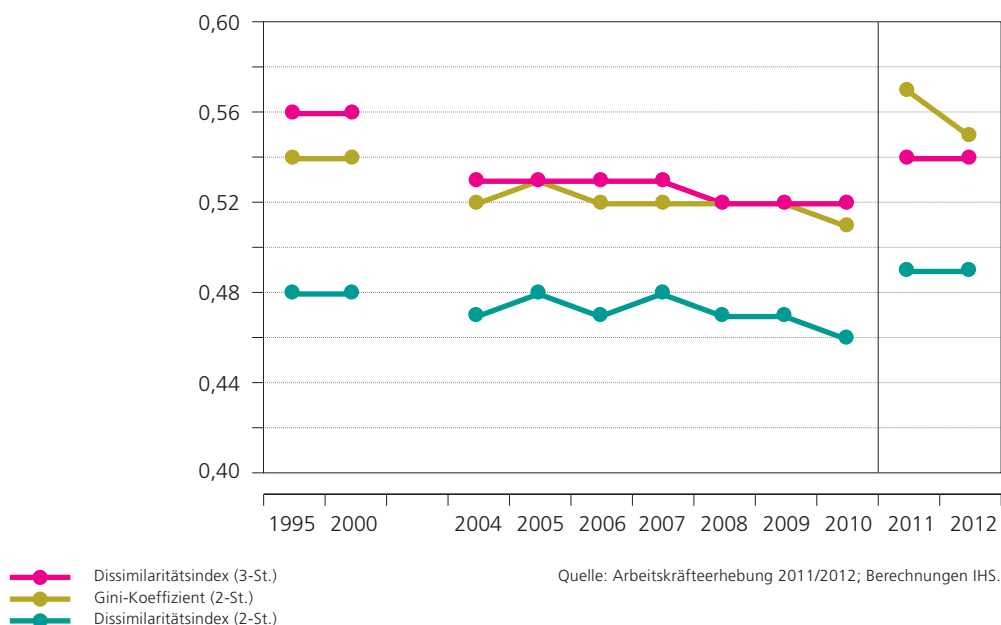
Der am häufigsten verwendete Index ist der Dissimilaritätsindex (ID) nach Duncan und Duncan (1955). Er vergleicht die Verteilung von Männern und Frauen über alle Berufe und misst den Anteil der Frauen und Männer, die ihren Beruf wechseln müssten, um eine Gleichverteilung der Geschlechter über alle Berufe zu erreichen. Für eine berufliche Gleichverteilung von Frauen und Männern müssten in Österreich im Jahr 2012 mehr als die Hälfte der österreichischen Beschäftigten (54%) ihren Arbeitsplatz wechseln. Der Dissimilaritätsindex ist gegenüber 1995 (56%) leicht gesunken, d.h., die Segregation hat leicht abgenommen.

Durch die hohe Reagibilität dieser zusammengefassten Maßzahl wirken sich Methodenumstellungen der Arbeitskräfteerhebung als Brüche auf die Entwicklung der Segregationsindizes aus. So hat die organisatorische Umstellung der Mikrozensuserhebung im Jahr 2004 zu einer Verringerung des ID geführt (vgl. Kreimer, Mora 2013). Durch die Differenzierung der Berufsklassifikation im Jahr 2011 ist die Segregation sprunghaft gestiegen. Die Abhängigkeit der Segregationshöhe von der Differenzierung der Berufsklassifikation zeigt sich auch, wenn für die Berechnung des ID anstelle der Berufskategorien auf Dreisteller-Ebene die gröbere Differenzierung auf Zweisteller-Ebene verwendet wird. Bei Verwendung der Zweisteller-Ebene, die aufgrund der Stichprobengröße für den Wienvergleich verwendet werden muss, sinkt der ID um 5 bis 8 Prozentpunkte.

Damit kann die zeitliche Entwicklung der Segregation eigentlich nur für den Zeitraum zwischen 2004 bis 2010 verfolgt werden, in der es keine größeren methodischen Veränderungen gab. Innerhalb dieser Zeit erweist sich die Segregation als ziemlich stabil, ist zwar tendenziell gesunken, aber um weniger als einen Prozentpunkt. Ähnlich entwickelt sich auch der Gini-Koeffizient

(auf Zweisteller-Ebene). Er misst die Segregation auf Basis der Lorenzkurve, die hier für die Ungleichverteilung der Berufe verwendet wird. Entsprechend dem Gini-Koeffizienten liegt die Segregation im Jahr 2012 bei 55%, wobei der Sprung zwischen 2010 und 2011 wiederum wesentlich durch die Berufsklassifikationsumstellung bedingt ist. Zwischen 2004 und 2010 ist auch beim Gini-Koeffizienten ein leichter Rückgang zu verzeichnen, während zwischen 1995 und 2000 kaum eine Veränderung sichtbar ist. Inwieweit der Rückgang zwischen 2011 und 2012 eine neue Tendenz einleitet, wird sich in den nächsten Jahren zeigen.

Abbildung 2: Entwicklung des Dissimilaritätsindex und des Gini-Koeffizienten – Österreich



Im EU-Vergleich variiert der Dissimilaritätsindex im Jahr 2007 zwischen 47% in Rumänien und 64% in Estland und liegt im EU-27-Schnitt bei 51%. Österreich liegt mit einem ID-Wert von 52% im Mittelfeld und zählt zu der Hälfte von Ländern, in denen Segregation im Zeitraum zwischen 1997 und 2007 abgenommen hat (Bettio, Verashchagina 2009). Die berufliche Segregation ist in diesem Beobachtungszeitraum vor allem in nordeuropäischen Ländern gesunken, während sie in süd- und osteuropäischen Ländern zugenommen hat.

4.2 Segregierte Integration von Frauen

Ausmaß und Entwicklung der Segregation werden von gesellschaftlichen und ökonomischen Veränderungen beeinflusst, was sich, wie in Abschnitt 3.2 beschrieben, im Wandel der Berufsstruktur niederschlägt. Die Tertiärisierungs- und Qualifizierungstendenzen der Berufsstruktur tragen zum Abbau der Segregation bei. Die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen wirkt sich über die Veränderung der Arbeitskräftestruktur wie auch der Nachfrage nach zusätzlichen Dienstleistungen auf die Segregation aus. Empirische Studien belegen, dass das Ausmaß der Segregation kurz- bzw. mittelfristig mit dem Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit zunimmt (Bettio, Verashchagina 2009).

Während sich die berufliche Segregation über die letzten zwei Jahrzehnte nur wenig verändert hat, ist in diesem Zeitraum die Erwerbsbeteiligung von Frauen erheblich gestiegen: Die Erwerbsquote der Frauen ist in Österreich von 62% im Jahr 1995 auf 70% im Jahr 2012 gewachsen, während jene der Männer im Vergleichszeitraum annähernd gleich geblieben ist (Männer: 1994 80,5%, 2012 80,9%). Doch dabei handelt es sich um eine begrenzte Integration, denn Frauenerwerbstätigkeit ist angesichts der Doppelrolle der Frauen durch Beruf und Familie weiterhin durch lange Berufsunterbrechungen und im zunehmenden Ausmaß durch Teilzeitbeschäftigung charakterisiert. Der Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit ist vor allem auf den Zuwachs von Teilzeitbeschäftigten zurückzuführen. Die Teilzeitquote der Frauen stieg in diesem Zeitraum von 27% auf 45% (bei Männern von 4% auf 10%). Teilzeitbeschäftigung betrifft insbesondere Frauen mit Kindern: Vier Fünftel der Frauen zwischen 25 und 49 Jahren mit Kindern unter 15 Jahren waren im Jahr 2012 teilzeitbeschäftigt. Trotz des Anstiegs der Frauenerwerbstätigkeit bleibt in Österreich das Arbeitsteilungsmodell des male breadwinner/female caregiver weitgehend bestimmend, allerdings in modifizierter Form. Männer sind kaum mehr allein für das Familieneinkommen zuständig und können dies angesichts der Lebenshaltungskosten oft auch gar nicht leisten. Der Großteil der Familien- und Betreuungsarbeit liegt aber weiterhin primär bei Frauen. Die steigenden Teilzeitquoten sind ein Indiz dafür. Fallstudien belegen, dass es für Frauen einfacher sein kann, dort einzusteigen, wo die Beschäftigung insgesamt wächst und bereits ein hoher Frauenanteil vorliegt. Dies erhöht den Grad der Segregation (Bettio, Verashchagina 2009).

Kreimer und Mora (2013) beziehen in ihrer Analyse des österreichischen Arbeitsmarktes neben der beruflichen Segregation auch die Erwerbsintegration von Frauen und Männern mit ein. Unter Verwendung des „Mutual Information Index“, der für die Zerlegung nach unterschiedlichen Komponenten geeignet ist, gehen sie der Frage nach, inwieweit sich die Arbeitsteilung der Geschlechter, sowohl auf berufliche Segregation wie auch auf die Erwerbsbeteiligung nach Arbeitszeit bezogen, verändert. Entsprechend ihren Ergebnissen ist die Arbeitsteilung der Geschlechter zwischen 1995 und 2010 gesunken, allerdings bei Erhöhung der Geschlechterdifferenzen bei Teilzeitbeschäftigung und der beruflichen Segregation.

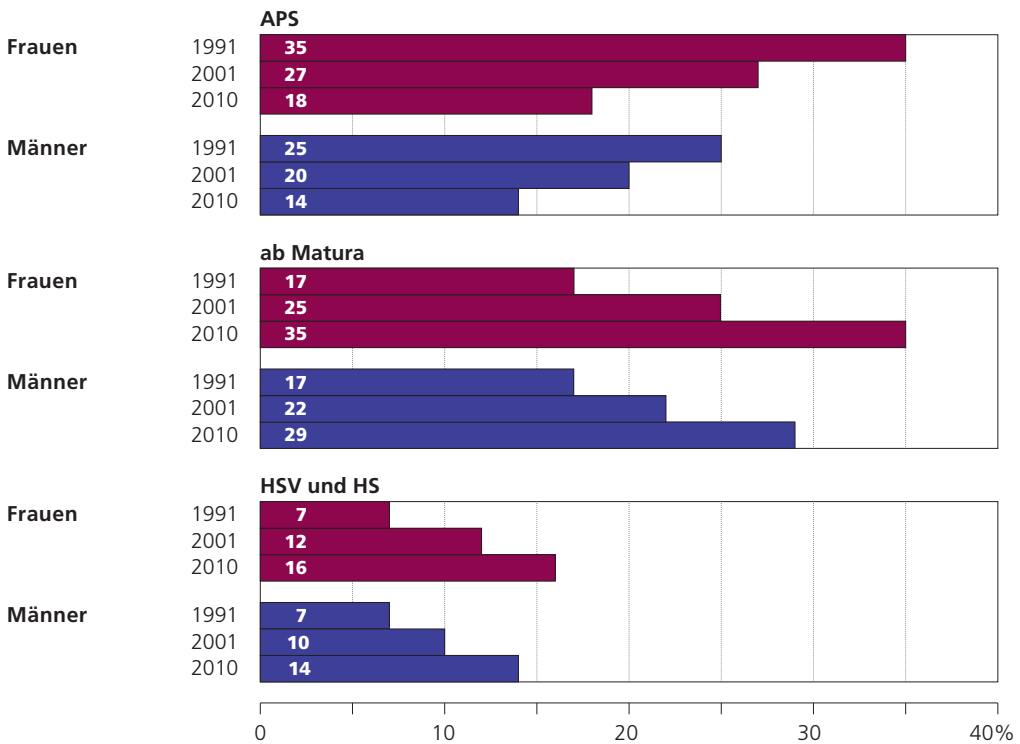
Tabelle 1j: Entwicklung von Segregationsindizes, Erwerbsquote und Teilzeitquote der Frauen 1995–2012 – Österreich

	Dissimilaritätsindex (2-St.)	Dissimilaritätsindex (3-St.)	Gini-Koeffizient (2-St.)	Erwerbsquote Frauen	Teilzeitquote Frauen
1995	0,4789	0,5560	0,5374	61,6%	27,4%
2000	0,4800	0,5570	0,5411	61,8%	32,3%
2004	0,4736	0,5284	0,5210	64,2%	37,8%
2005	0,4785	0,5299	0,5301	65,6%	39,3%
2006	0,4747	0,5261	0,5233	67,0%	40,2%
2007	0,4764	0,5315	0,5241	67,8%	41,2%
2008	0,4712	0,5247	0,5190	68,6%	41,5%
2009	0,4674	0,5246	0,5155	69,6%	42,9%
2010	0,4644	0,5209	0,5105	69,3%	43,8%
2011	0,4924	0,5412	0,5675	69,5%	44,0%
2012	0,4892	0,5407	0,5501	70,3%	44,9%

Quelle: Arbeitskräfteerhebung (ISCO-88, ISCO-08); Berechnungen IHS.

Mit dem Anstieg der Erwerbstätigkeit von Frauen treten nicht nur verstärkt Frauen mit Betreuungsaufgaben, sondern auch mit niedrigerem Qualifikationsniveau in den Arbeitsmarkt ein. Der zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Frauen mit niedriger Qualifikation wirkt das allgemein steigende Bildungsniveau der erwerbstätigen Frauen entgegen. So ist insgesamt das Bildungsniveau der Erwerbstätigen gestiegen, und zwar sowohl hinsichtlich des geringeren Anteils von erwerbstätigen Frauen mit maximal Pflichtschulabschluss wie auch von Frauen mit höherer Bildung.

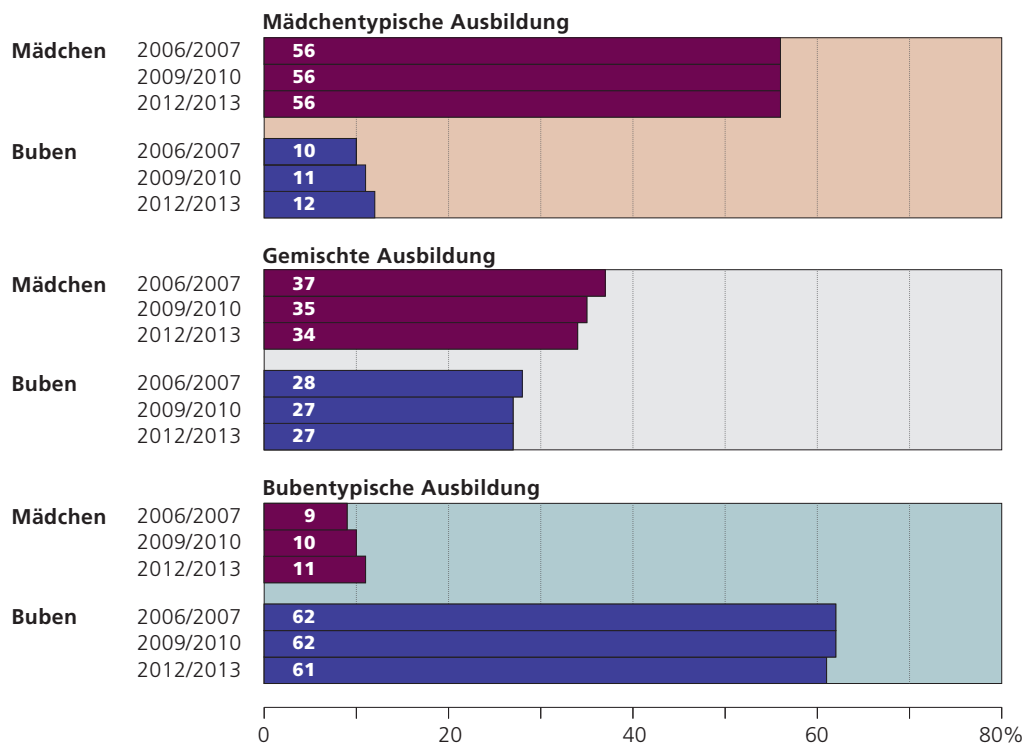
Abbildung 3: Höchste abgeschlossene Bildung der Erwerbstätigen 1991–2010 (in %) – Österreich



Quelle: Volkszählung 1991 und 2001, Mikrozensus 2010. Berechnungen AK (Völkerer et al. 2014).

Der Einfluss der Qualifikation von Frauen ist auch deshalb schwieriger zu beurteilen, weil trotz ihres Aufholprozesses bei den höheren Bildungsabschlüssen die horizontale Segregation im Bildungssystem weiterbesteht. Fasst man die SchülerInnen der 10. Schulstufe ähnlich dem Konzept der frauen- und männerdominierten Berufe nach dem Geschlechteranteil in Ausbildungsgruppen zusammen, so zeigt sich in der Ausbildung ein ähnliches Muster wie bei den Berufen: Die Mehrzahl der SchülerInnen, nämlich 56% der Mädchen und 61% der Buben, befinden sich in geschlechtstypischen Schulformen. Weniger als ein Drittel sind in ausgewogenen Schulformen. Der Anteil der Mädchen und Buben nimmt über die Zeit leicht zu, aber weniger auf Kosten der geschlechtstypischen Bereiche, sondern der ausgewogenen Bereiche. Hinsichtlich der inhaltlichen Ausrichtung der SchülerInnen zeichnet sich also eine stetige Verringerung der Segregation ab, allerdings in sehr kleinen Schritten.

Abbildung 4: Anteil von SchülerInnen der 10. Schulstufe in mädchentypischen, bubentypischen und gemischten Schulformen (in %) – Österreich



Anteil der SchülerInnen, die in einer geschlechtstypischen Schulform unterrichtet werden, an allen SchülerInnen (10. Schulstufe).
Trennwert zur Zuordnung einer Schulform als „geschlechtstypisch“ Mädchen- bzw. Bubenanteil über 66,6%.
Quelle: BMUKK

Die Berücksichtigung von weiteren Beschreibungsmerkmalen zur Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit verdeutlicht, dass die Entwicklung der Segregationsindizes auf sehr unterschiedliche Ursachen zurückzuführen ist. Dies betrifft zum einen Daten, die direkt in die Kennzahl einfließen, nämlich die Geschlechterstruktur in jedem Berufsfeld sowie die Veränderung der Wirtschaftsstruktur. Zum anderen wird die Maßzahl durch indirekte Faktoren wie vor allem die Bildungsstruktur von Frauen und Männern, die Erwerbsbeteiligung oder das Ausmaß der Teilzeitbeschäftigten beeinflusst. Angesichts des steigenden Bildungsniveaus erscheint die geringfügige Verbesserung der beruflichen Segregation problematisch. Der genauere Blick auf die Bildung zeigt aber, dass Frauen zwar verstärkt längere Ausbildungen aufweisen, sich aber die fachliche Segregation im Bildungsbereich ebenfalls wenig verändert, was auch von Seiten des Bildungssystems das Beharrungsvermögen der Segregation erklärt. Segregationsfördernd wirkt sich kurz- und mittelfristig auch die steigende Erwerbsintegration aus, die in Österreich als begrenzte Integration, d.h. über einen steigenden Anteil von Teilzeitbeschäftigten, auftritt.

5 Frauenberufe – Männerberufe

Alle Segregationsindizes basieren auf Geschlechteranteilen in einzelnen Berufskategorien. Welche Prozesse die Veränderung der Gleichstellungsindizes bewirken, kann damit nur durch Analyse der Geschlechterstruktur der Berufe erklärt werden. Mit der Reihung der Berufe nach dem Frauenanteil erfolgt eine Zuordnung der Berufe nach Frauendomänen, gemischten Bereichen und Männerdomänen. Die Aufsplittung in Frauen- und Männerberufe verdeutlicht mehr oder weniger das, was im Alltagsverständnis unter typisch weiblich bzw. typisch männlich verstanden wird.

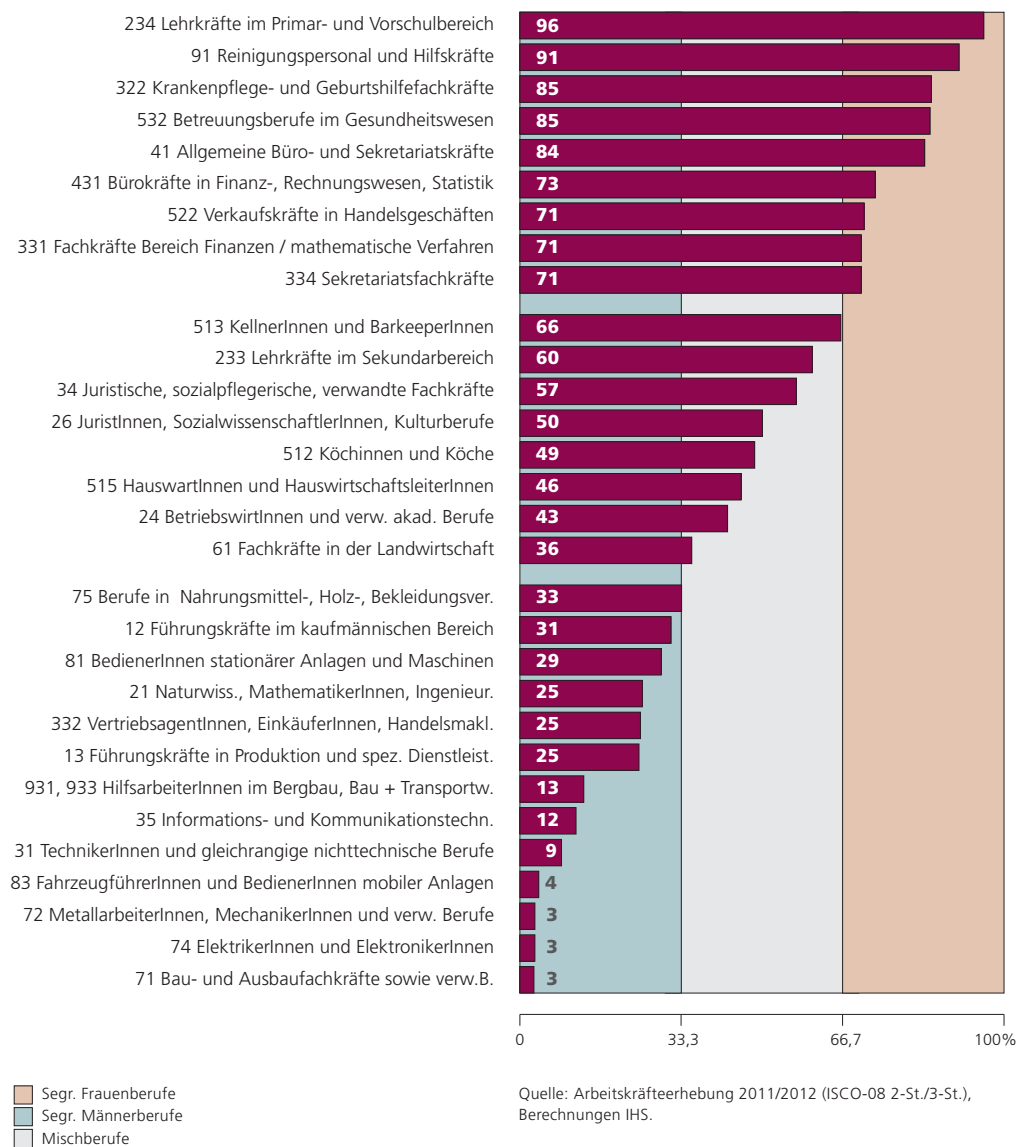
5.1 Konzentration und Segregation der Berufe

Abbildung 5 zeigt den Frauenanteil in den 30 am stärksten besetzten Berufsgruppen. Dies bildet also einen Ausschnitt der 59 Berufe der Segregationsberufsklassifikation, die für diese Analyse aus Zweistellern und Dreistellern der ISCO-08-Berufsklassifikation gebildet wurde, und erfasst 79% aller Beschäftigten (vgl. Tabelle 4).⁸ Die Berufe sind nach der Höhe des Frauenanteils geordnet.

Die Zahl der Berufe mit geringem und hohem Frauenanteil weist auf eine deutlich stärkere Konzentration von Männern auf Berufe mit fast ausschließlich männlich Beschäftigten hin als von Frauen in frauendominierten Berufen. Die sieben Berufe mit einem Frauenanteil unter 10% sind überwiegend Handwerks- oder technische Berufe auf Ebene eines Lehr- oder BMS-Abschlusses bzw. auf Maturaniveau sowie FahrerInnen diverser Fahrzeuge (Lokomotive, KFZ, LKW, Busse, Kräne etc.) und HilfsarbeiterInnen am Bau. Sie erfassen 20% aller Beschäftigten und 35% der beschäftigten Männer. Bei den männlich dominierten Bereichen folgen mit abnehmendem Männeranteil weitere technische Berufe (darunter auch HilfsarbeiterInnen und naturwissenschaftliche AkademikerInnen) sowie Führungskräfte (in der Produktion mit einem Männeranteil von 75%, im kaufmännischen Bereich mit 69%) und VertriebsagentInnen/ EinkäuferInnen/HandelsmaklerInnen.

Frauendomänen mit weniger als 10% Männeranteil betreffen Lehrkräfte im Primar- und Vorschulbereich (VolksschullehrerInnen und KindergartenpädagogInnen) sowie Reinigungskräfte. Sie umfassen lediglich 4% aller Beschäftigten (7% der weiblichen Beschäftigten) und bilden zwei unterschiedliche Pole von Qualifikationen ab. Bei den weiblichen Domänen folgen mit abnehmendem Frauenanteil Fachkräfte und Betreuungskräfte im Gesundheitsbereich (jeweils 85%). Mit einem Frauenanteil von 71% bis 84% schließen unterschiedliche Kategorien von Bürokräften und Verkaufskräften in Handelsgeschäften an.

Abbildung 5: Frauenanteil in den 30 Berufen mit den meisten Beschäftigten (in %) – Österreich



Mischberufe, die maximal zwei Drittel der Beschäftigten eines Geschlechts und damit einen stärker ausgeglichenen Geschlechteranteil aufweisen, sind auch hinsichtlich der Tätigkeiten sehr durchmischt. Sie umfassen Berufe im Gastgewerbe, in Haus- und Landwirtschaft, nicht-naturwissenschaftliche akademische Berufe sowie juristische und sozialwissenschaftliche Fachkräfte.

Die Geschlechterstruktur in den Berufen ist aufgrund der veränderten Berufsklassifikation nicht vollständig mit früheren Jahren vergleichbar. Der Vergleich der sehr stark segregierten Berufskategorien zeigt aber keine Indizien für eine Abschwächung der Segregation in den stark segregierten Frauen- und Männerberufen. Im Gegenteil, die Geschlechterdominanz ist eher gestiegen, insbesondere in den Frauenberufen.

Handwerksberufe im Metall- und Baubereich sowie FahrzeugführerInnen zählten auch 1994 zu den am stärksten segregierten Männerberufen mit einem Frauenanteil von 2% bis 3% (vgl. Tabelle 5 im Anhang). Insgesamt hat sich bei technischen Fachkräften die Geschlechterstruktur wenig verändert. Hingegen wird in den frauendominierten Bereichen das Übergewicht von Frauen noch stärker: Nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte (ISCO-88-Berufsgruppe [33] stimmt mit ISCO-08 Lehrkräfte im Primar- und Vorschulbereich weitgehend überein) wiesen im Jahr 1994 noch 22% Männer auf. Die steigende Segregation, die bereits zwischen 1994 und 1998 beobachtbar war (1998 Frauenanteil 88%), hat sich hier noch weiter fortgesetzt (2011/12 96%). Gesundheitsfachkräfte, die in der ISCO-88-Berufskategorie [32] auch biowissenschaftliche Fachkräfte umfassten, wiesen 1994 17% Männer auf (2011/12 15%). Betreuungsberufe im Gesundheitswesen ([532] in ISCO-08) wurden vormals gemeinsam mit Sicherheitsbediensteten und Fachkräften im Hotel- und Gastgewerbe ([51] in ISCO-88) ausgewiesen, wodurch ihr stärker ausgeglichenes Geschlechterverhältnis erklärbar ist (1994 58%, 2011/12 85% Frauenanteil).

Büroberufe, die 2011/2012 einen Frauenanteil zwischen 71% und 84% aufwiesen, sind aufgrund der veränderten Berufssystematik schwer mit früheren Jahren vergleichbar. Durch die stärkere Ausdifferenzierung dieser Berufe nach ISCO-08 tritt die Segregation deutlicher hervor. Aber selbst wenn die Berufskategorien zu vergleichbaren Gruppen der Zweisteller von ISCO-88 zusammengefasst werden, zeichnet sich eine stärkere Segregation gegenüber 1994 ab. 2011/2012 lag der Frauenanteil in Büroberufen der Berufshauptgruppe 4 ohne Büroberufe mit Kundenkontakt bei 73%. 1994 waren dies 67% Frauen. Der Frauenanteil in den Büroberufen auf Maturaniveau (Berufskategorien 33 und 34) ist 2011/12 bei 53%; in der Berufskategorie [34] waren 1994 41% Frauen beschäftigt. In beiden Bereichen hat sich die Anzahl der Beschäftigten mehr als verdoppelt. Der Beschäftigungszuwachs ist also stark Frauen zugutegekommen und hat dazu beigetragen, dass vor allem weniger spezialisierte Büroberufe nun noch stärker frauendominiert sind, während bei spezifischeren Büroberufen im Bereich unternehmensbezogener Dienstleistungen, der öffentlichen Verwaltung oder im Bereich Materialwirtschaft und Transport eine stärkere Durchmischung sichtbar ist.

Damit wird deutlich, dass ein Teil der zunehmenden Segregation auf die veränderten Berufskategorien zurückzuführen ist. Um dies genauer zu analysieren, müsste die Berufsklassifikation ISCO-88 auf die neue Berufsklassifikation ISCO-08 umgerechnet werden, was grundsätzlich möglich ist, allerdings nicht im Rahmen dieser Studie.

Der Blick auf die 30 Berufe mit den meisten Beschäftigten verdeutlicht die grundlegenden Segregationsprozesse, nach denen Frauen primär auf persönliche Dienstleistungen, Betreuung und Büroberufe konzentriert sind, während technische und handwerkliche Berufe männliche Domänen bleiben. Die geschlechtshierarchische Segregation innerhalb dieser Bereiche bleibt aber damit weitgehend verdeckt, denn viele hoch qualifizierte Berufe, wie zum Beispiel [11] GeschäftsführerInnen, [221] ÄrztInnen oder [231] Universitäts- und HochschullehrerInnen, sind nicht enthalten. Mit der Berücksichtigung von Dreistellern werden solche hierarchischen Segregationslinien innerhalb der Berufsgruppen erst sichtbar. Beispielsweise sind 44% der [231] Universitäts- und HochschullehrerInnen, 60% der [232] Lehrkräfte im Sekundarbereich und 96% der Lehrkräfte im Primar- und Vorschulbereich Frauen. Bei den akademischen Gesundheitsberufen sind 44% der ÄrztInnen Frauen, bei den sonstigen akademischen Gesundheitsberufen, wie zum Beispiel ZahnärztInnen, ApothekerInnen und PhysiotherapeutInnen, sind es dagegen 74%. Bei den [33] Nicht-akademischen betriebswirtschaftlichen und kaufmännischen Fachkräften ist der Frauenanteil bei allgemeinen Bürotätigkeiten (wie [334] Sekretariatsfachkräfte mit 71%) größer als bei den spezifischeren Tätigkeiten (zum Beispiel 35% bei den [332] VertriebsagentInnen, EinkäuferInnen, HandelsmaklerInnen, 46% bei [333] Fachkräften unternehmensbezogener Dienstleistungen oder 35% bei [335] Fachkräften in der öffentlichen Verwaltung; vgl. Tabelle 4).

5.2 Frauenberufe – Männerberufe – Mischberufe

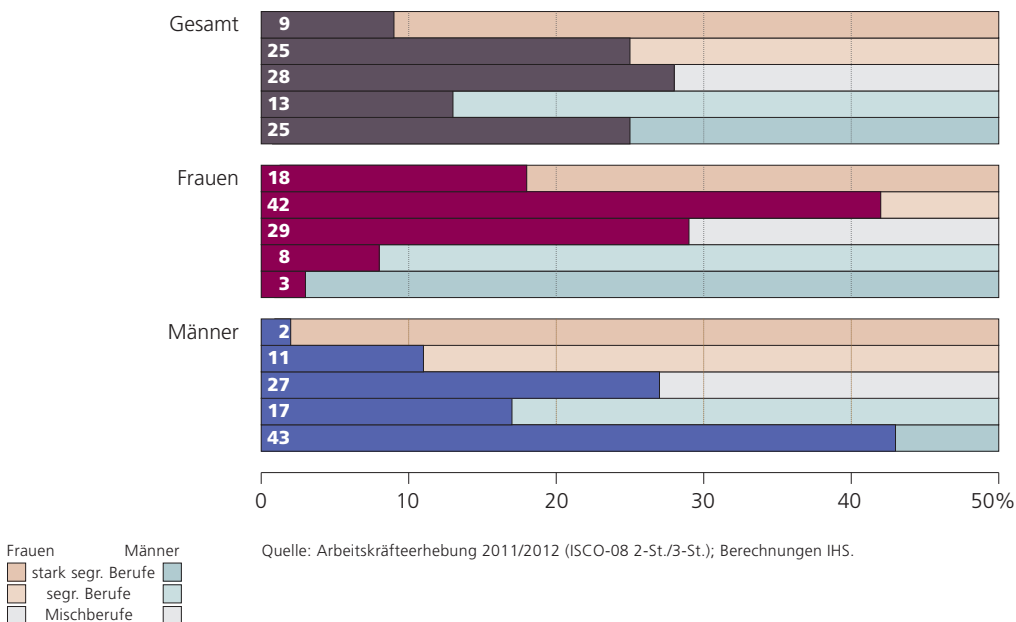
Mit der Zusammenfassung von Frauenberufen und Männerberufen können Unterschiede zwischen frauentypischen und männertypischen Bereichen sowohl im Hinblick auf die Beschäftigungsverhältnisse wie auch die darin beschäftigten Personen analysiert werden. Die Kategorisierung der Berufe in Frauenberufe und Männerberufe, die Bestimmung von „Segregierten Berufen“ und „Mischberufen“ erfolgt nach unterschiedlichen Grenzlinien. In der vorangegangenen Analyse (Leitner 2001) wurden die Grenzen am Frauenanteil der Gesamtbeschäftigten orientiert, ähnlich den Einteilungen, die Hakim (1992) für Großbritannien und England (1992) für die USA verwendeten. Mit der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen schwindet allerdings die Notwendigkeit von asymmetrischen Kategorien mit breiteren Segregationsklassen für Männerberufe und engeren für Frauenberufe. Im Folgenden werden daher Berufe mit bis zu einem Drittel der Beschäftigten eines Geschlechts als segregierte Berufe bezeichnet, Berufe mit einem Geschlechteranteil unter 15% als stark segregierte Berufe und Berufe, mit einem Beschäftigungsanteil von mehr als einem Drittel für beide Geschlechter als Mischberufe.⁹

Übersicht 2: Kategorisierung von Frauen-, Misch- und Männerberufen

I Frauenberufe	Ia Stark segregierte Frauenberufe	Berufe mit Frauenanteil 85% und mehr
	Ib Segregierte Frauenberufe	Berufe mit Frauenanteil 67% bis 84%
II Mischberufe	Berufe mit Frauenanteil 34% bis 66%	
III Männerberufe	IIIa Segregierte Männerberufe	Berufe mit Männeranteil 67% bis 84%
	IIIb Stark segregierte Männerberufe	Berufe mit Männeranteil 85% und mehr

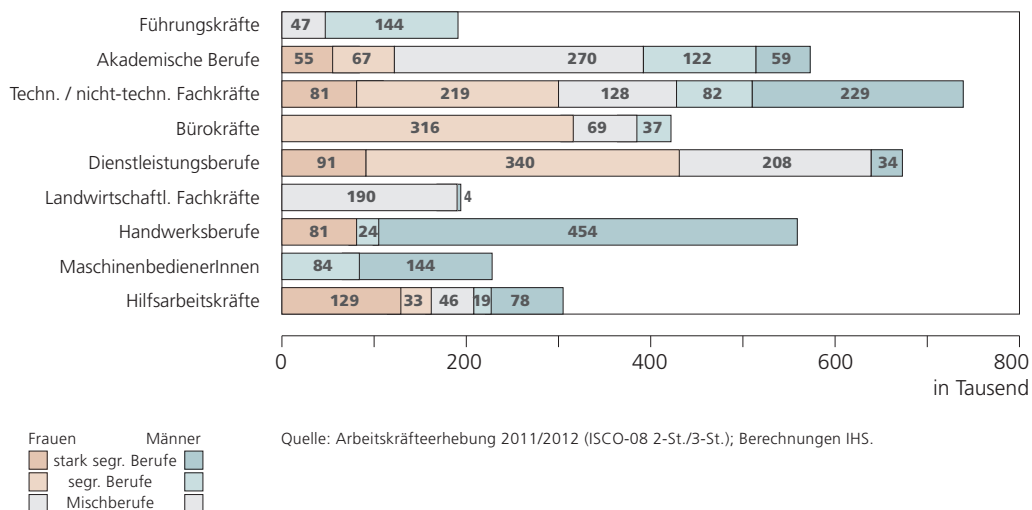
Die Kategorisierung von Frauen-, Misch- und Männerberufen macht die Spaltung des Arbeitsmarktes deutlich sichtbar: Nur 28% der Beschäftigten arbeiten in Berufen mit in etwa ausgeglichenem Geschlechterverhältnis, während 34% der Beschäftigten in Berufen mit mehr als zwei Drittel Frauen tätig sind und 38% der Beschäftigten mit mehr als zwei Drittel Männern. Frauen und Männer weisen dabei unterschiedliche Segregationsmuster auf: Während Frauen häufiger in Berufen sind, in denen der Männeranteil zwischen 15% und 33% liegt (42%), als in den stark segregierten Frauenberufen (18%), sind Männer stärker in stark segregierten Männerberufen tätig (43% in stark segregierten Männerberufen und 17% in segregierten Männerberufen).

Abbildung 6: Anteil der Beschäftigten nach Frauen-, Misch- und Männerberufen (in %)



Differenziert man die Berufshauptgruppen nach Frauen-, Misch- und Männerberufen, so werden die Schwerpunkte der Frauen- und Männerdomänen nach groben Qualifikationsmerkmalen deutlich: Frauen sind schwerpunktmäßig auf Angestelltenberufe mit Maturaabschluss bzw. mittlerer Qualifikation konzentriert ([3] Technische und nicht-technische Fachkräfte, [4] Büroangestellte, [5] Dienstleistungsberufe, VerkäuferInnen), Männer auf Fertigungsberufe mit mittlerer Qualifikation ([7] Handwerksberufe, [8] Anlagen und MaschinenbedienerInnen) sowie hoch qualifizierte Wissensberufe ([1] Führungskräfte, [2] Akademische Berufe, [3] Technische und nicht-technische Fachkräfte). Mischberufe dominieren bei [6] Landwirtschaftliche Fachkräfte, [2] Akademische Berufe und sind bei [5] Dienstleistungsberufe und VerkäuferInnen mengenmäßig stark vertreten. Bei den meisten Berufshauptgruppen sind nur spezifische Segregationstypen vertreten, lediglich bei [2] Akademische Berufe, [3] Technische und nicht-technische Fachkräfte und [9] Hilfsarbeitskräfte kommen alle Segregationstypen vor.

Abbildung 7: Beschäftigte in Berufshauptgruppen nach Segregationstypen (in 1.000) – Österreich



Internationale Analysen von Frauen-, Misch- und Männerberufen zeigen trotz Verwendung unterschiedlicher Trennlinien zwischen Segregationsberufen und verschiedener Berufsklassifikationen ähnliche Befunde: Die Frauenberufe liegen im Bereich Pflege, Erziehung, Reinigung sowie einfache Büro- und Schreibtätigkeiten, während technische und verarbeitende Berufe Domänen von Männern sind. Männer sind grundsätzlich stärker segregiert als Frauen, aber die Konzentration der Männer auf spezifische Berufe nimmt stärker ab als jene von Frauen. Im EU-Vergleich liegt Österreich mit 23% der Beschäftigten in Frauenberufen in etwa im EU-Schnitt, weist aber einen unterdurchschnittlichen Beschäftigtenanteil in Mischberufen (29% gegenüber 38% im EU-27-Schnitt) und eine leichte Zunahme der Beschäftigten in den Frauenberufen zwischen 1997 und 2007 auf (Bettio, Verashchagina 2009).

Auch in Deutschland sind rund 60% der Frauen in Frauenberufen tätig. Der Anteil der Männer in Männerberufen ist allerdings trotz eines engeren Begriffs von Männerberufen (bis 30% Frauenanteil) mit 68% größer, demzufolge ist der Anteil in Mischberufen (über 30% und unter 70% Frauenanteil) mit rund 20% kleiner (Hausmann, Kleinert 2014, 3). Mischberufe sind dabei auf einen engeren Berufsbereich, nämlich kaufmännische und gastronomische Berufe, konzentriert (ebda.). In deutschen Regionalstudien zur Segregation in Berlin und Brandenburg, die auch mit einer fünfgliedrigen Segregationseinteilung arbeiten, aber eine einheitliche Klassenbreite mit jeweils 20%-Stufen des Frauenanteils verwenden, ist der Anteil der Beschäftigten in den Frauenberufen deutlich geringer (in Berlin: 5% Beschäftigte mit bis zu 80% Frauenanteil und 3% mit einem Frauenanteil zwischen 80% und 60%; in Brandenburg 7% Beschäftigte bei Frauenanteil bis 80% und 13% bei Frauenanteil zwischen 80% und 60%), während in beiden Fällen der Anteil in den stark segregierten Männerberufen (30% bzw. 32%) und der Segregierten Männerberufe (23% bzw. 21%) deutlich höher liegt (Schönwetter et al. 2014).

Vergleicht man die Anteile der Beschäftigten in den jeweiligen Segregationstypen zwischen 2011/12, 1998 und 1994, so zeigt sich eine starke Persistenz bei den Männerberufen. Der Trend zur Zunahme der stark segregierten Frauenberufe zeichnet sich bereits zwischen 1994 und 1998 ab und wird durch die verfeinerte Berufsklassifikation der weiblichen Berufe für die aktuellen Jahre verstärkt (auch bei Männern). Hingegen sinkt der Anteil der Frauen in Mischberufen zugunsten der weiblichen Beschäftigten in den stark segregierten Berufen und moderater bei den segregierten Frauenberufen. Die steigende Segregation 2011/12 ergibt sich also primär aus der zunehmenden Beschäftigung von Frauen in stark segregierten Bereichen, hier vor allem bei den Lehrenden im Primar- und Vorschulbereich, aber auch aus der steigenden Beschäftigung im Gesundheitswesen.

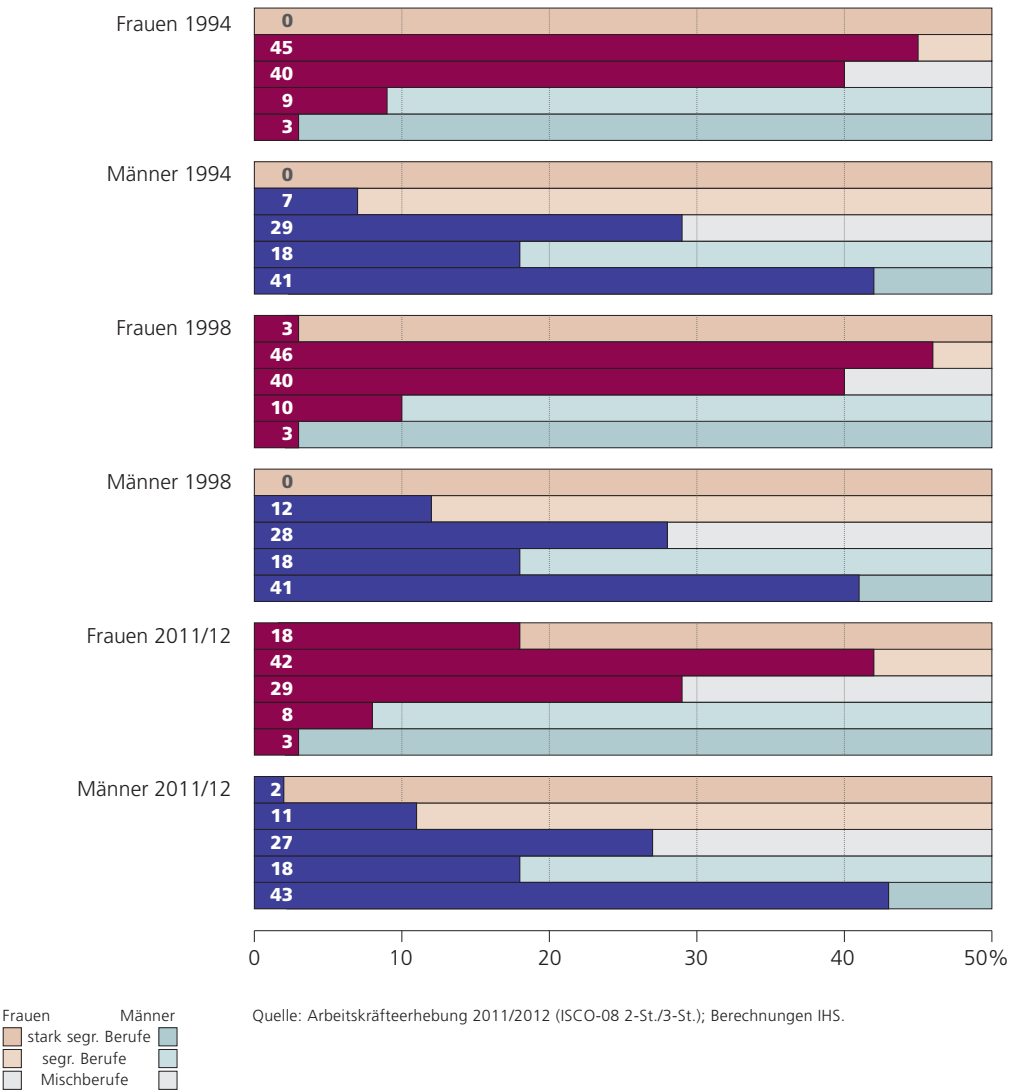
Anmerkungen

8 Damit sind alle Berufskategorien mit mindestens 49.000 Beschäftigten ausgewiesen.

9 In der Literatur werden unterschiedliche Ansätze zur Identifikation von frauen- und männerdominierten Berufen verwendet. Für den europäischen Vergleich von Bettio, Verashchagina (2009) werden Berufe dann als frauendominierte Berufe bezeichnet, wenn der Frauenanteil in den Berufen höher als das 1,3fache des durchschnittlichen Frauenanteils der Gesamtbeschäftigten ist (für Österreich 2007 bei 59%). Hausmann und Kleinert (2014) definieren

Frauenberufe mit mindestens 70% Frauenanteil. Bogai et al. (2011) übernehmen für die Analyse der Segregation in Berlin-Brandenburg die Kategorien aus Leitner (2001) und verwenden in einer späteren Analyse (Schönwetter et al. 2014) eine einheitliche Klassenbreite von 20%. Eine logisch richtige Einteilung gibt es nicht. Das hier verfolgte Schema soll einerseits an eine Dreiteilung von Frauenberufen, Mischberufen und Männerberufen anschlussfähig sein, zugleich aber auch die Aufteilung nach stark segregierten und segregierten Berufen ermöglichen.

Abbildung 8: Beschäftigungsanteile nach Segregationstypen 1994, 1998, 2011/12 (in %) – Österreich



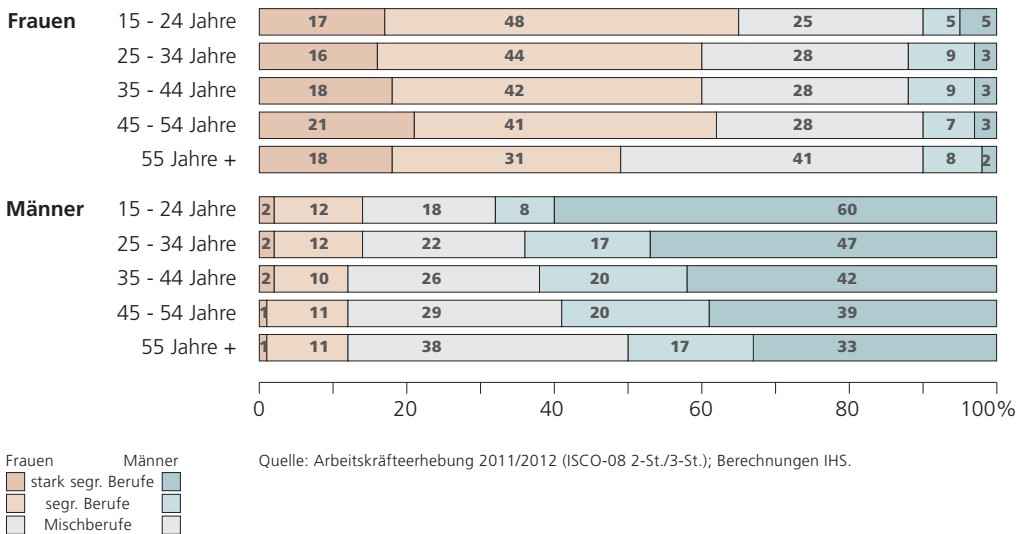
6 Ursachen der Segregation

Versteht man berufliche Segregation als Ausdruck traditioneller Arbeitsteilung von Frauen und Männern, die durch Rollenerwartungen und Stereotypen vom weiblichen und männlichen Arbeitsvermögen die Berufsmöglichkeiten beider Geschlechter einschränkt, so besteht die Hoffnung, dass junge und besser qualifizierte Menschen ihre Berufswahl weniger traditionell treffen, ein breiteres Berufsspektrum nutzen und damit die berufliche Segregation im Zeitverlauf sinkt. Die steigende Qualifikation von Frauen, ihre zunehmende Beteiligung an Erwerbsarbeit, aber auch die Hinweise auf eine stärkere Beteiligung von Männern bei Familienarbeiten nährt diese Hoffnungen. Im Folgenden wird daher die Segregationsstruktur nach den persönlichen Merkmalen Alter, Qualifikation, Herkunft und familiäre Situation differenziert.

6.1 Alters- und Kohorteneffekt

Der Vergleich von Alterskohorten zeigt keinen eindeutigen Trend Richtung Verringerung der Segregation bei jüngeren Kohorten. Im Gegenteil, der Anteil der Beschäftigten in stark segregierten Frauenberufen und Männerberufen ist bei den jüngeren Kohorten höher als in den älteren Kohorten. Eine Verringerung der Segregation über die Zeit kann durch spezifische Bedürfnisse während bestimmter Altersphasen, beispielsweise Zeitrestriktionen während inten-

Abbildung 9: Segregation nach Alter (in %) – Österreich



siver Familienphasen oder Bildungsphasen, überlagert sein. Denn die Segregation nach Alter ist sowohl ein Indikator für zeitliche Veränderungen der Segregationsprozesse (Kohorteneffekte) wie auch für unterschiedliche Tätigkeitsbereiche in spezifischen Lebensphasen, die sich durch außerberufliche Phasen, etwa durch Bildungs- und Familientätigkeiten, ergeben (Alterseffekt).

Frauen und Männer weisen dabei unterschiedliche Muster auf: Bei Männern erfolgt der Einstieg häufig über männerdominierte Berufe: 61 % der 15- bis 24-Jährigen bzw. 46 % bei den 25- bis 34-Jährigen sind in stark segregierten Männerberufen tätig, während dieser Anteil bei den über 55-Jährigen nur noch bei 33 % liegt. Der Rückgang der stark segregierten Männerberufe und der Anstieg der segregierten Männerberufe und Mischberufe in den älteren Gruppen weist auf eine Höherqualifizierung in der Berufskarriere der Männer hin.

Bei Frauen sind die Veränderungen zwischen den Alterskohorten weniger deutlich ausgeprägt und die Segregation vor allem in der Altersgruppe der über 55-Jährigen ist geringer. In dieser Kohorte weisen Frauen aber eine geringere Erwerbsbeteiligung und auch geringere Qualifikationen auf. Stark segregierte Frauenberufe erweisen sich aber weniger häufig als Einstiegsberuf für jüngere Frauen, sondern nehmen eher im Altersverlauf zu. Hingegen nehmen die Beschäftigten in den segregierten Frauenberufen über die Altersklassen hinweg zugunsten der Mischberufe ab. Eine Verringerung der Segregation ist bei jüngeren Frauen nicht eindeutig sichtbar und wird wohl durch die geringere zeitliche Verfügbarkeit und spezifische Anforderungen an die Erwerbsarbeit während der Familienphase überlagert.

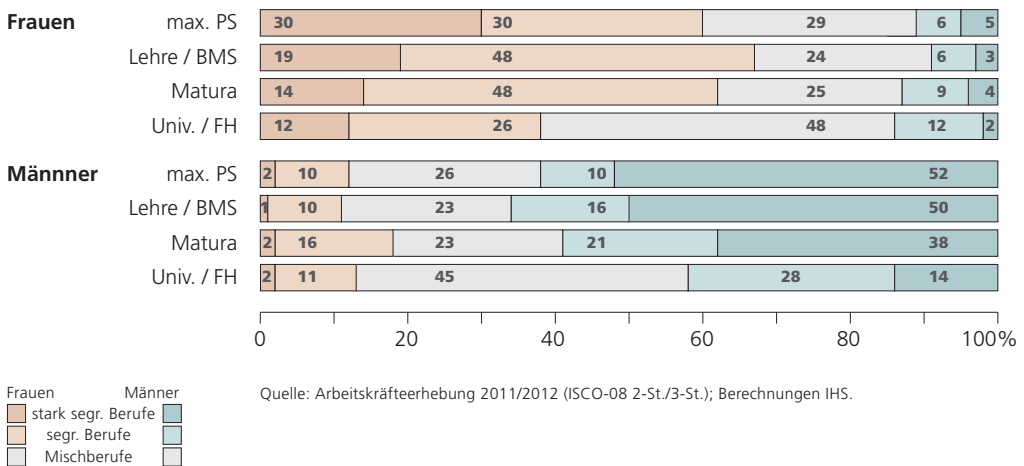
6.2 Einflussfaktor Qualifikation und Migrationshintergrund

Höhere Qualifikation vermindert die berufliche Segregation. Geschlechtertypische Berufe werden besonders häufig von niedrig qualifizierten Beschäftigten ausgeübt: Jeweils 65 % der Frauen und Männer mit maximal Lehr- oder BMS-Abschluss arbeiten in geschlechtstypischen Bereichen, während nur 38 % der Akademikerinnen in Frauenberufen und 42 % der Akademiker in Männerberufen tätig sind. Bei Frauen ist die Segregation vor allem mit Lehr- und BMS-Abschlüssen stark ausgeprägt. Bei Männern ist der Unterschied zwischen Pflichtschulabschluss und Lehre bzw. BMS geringer. Höhere Schulbildung führt bei Frauen noch etwas stärker als bei Männern in Berufe, die durchmischt bzw. geschlechtsuntypisch sind.

Als ein relevanter Erklärungsfaktor für den Zusammenhang von Qualifikation und Segregation wird in der Literatur das Alter der Berufsentscheidung angeführt. Die Entscheidung mit 13 oder 14 Jahren für eine Lehre wird in einem Alter getroffen, indem sich Jugendliche stark mit ihrer Geschlechterrolle identifizieren (Gottfredson 2005). Der Berufswahlprozess mit altersspezifischen Entscheidungszeitpunkten trägt dazu bei, dass gerade bei Lehrberufen sehr

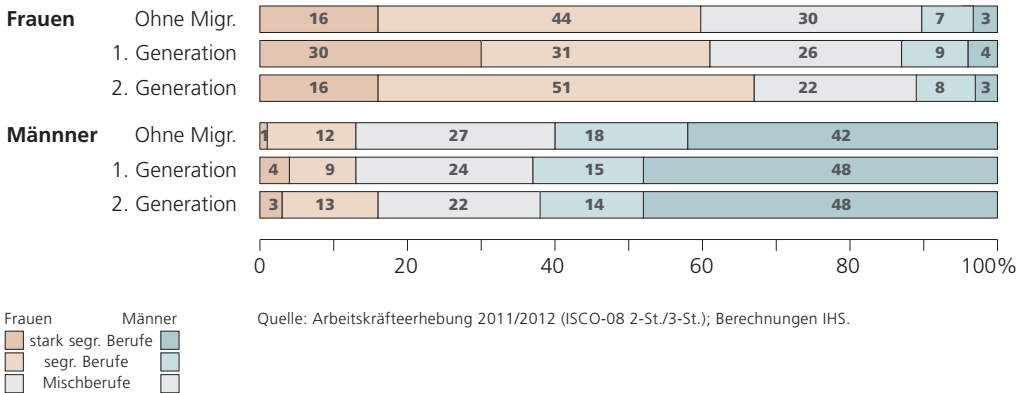
traditionelle Geschlechterberufe gewählt werden, oft als Kompromiss von eigenen Interessen und Umsetzungsmöglichkeiten am Arbeitsmarkt. Zudem begünstigt Differenzierung von dualen und vollzeitschulischen Ausbildungsgängen unterschiedliche Karriereentwicklungen. Während Männerberufe eher auf Kontinuität und Langfristigkeit in der Verwertung von Bildungsressourcen angelegt sind, sind solche Aufstiegskarrieren in Frauenberufen nicht vorgesehen und der Qualifikationsschutz ist geringer, insbesondere wenn Ausbildung und Beschäftigung vom gleichen Träger angeboten werden.

Abbildung 10: Segregation von Frauen und Männern nach höchster abgeschlossener Bildung (in %) – Österreich



Auch Migrantinnen und Migranten sind stärker in Segregationsberufen tätig. Vor allem Migrantinnen der ersten Generation sind überdurchschnittlich häufig in stark segregierten Frauenberufen anzutreffen. Bei Migranten ist sowohl in der ersten wie auch zweiten Generation der Anteil in Männerberufen höher. Inwieweit dies tatsächlich mit einem traditionelleren Berufswahlverhalten oder aber indirekt mit ihrem Qualifikationszugang zusammenhängt, bleibt offen, zumal MigrantInnen eine sehr heterogene Gruppe darstellen.

Abbildung 11: Segregation von Frauen und Männern nach Migrationshintergrund (in %) - Österreich

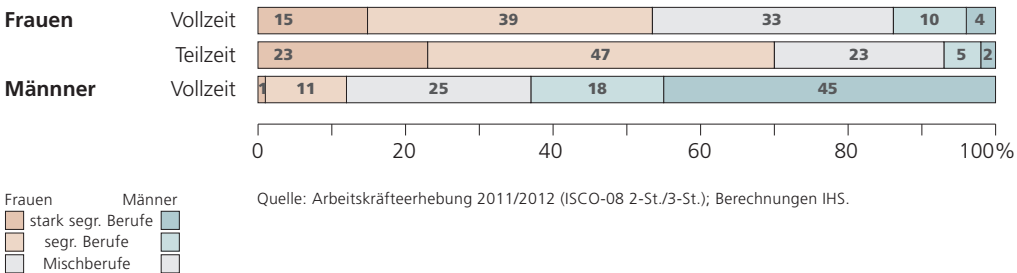


6.3 Segregation durch Betreuungsaufgaben

Ausgehend von der Annahme, dass Frauenberufe leichter mit familiären Aufgaben vereinbar sind, da die Arbeitskultur bzw. Arbeitsorganisation Teilzeitbeschäftigung, flexible Arbeitszeit oder Berufsunterbrechungen ermöglicht, sollten auch Unterschiede der Segregation zwischen Frauen und Männern im Hinblick auf Betreuungsaufgaben sichtbar gemacht werden.

Differenziert man Frauen und Männer nach dem Arbeitszeitausmaß in Vollzeitbeschäftigte und Teilzeitbeschäftigte, so zeigen sich bei beiden Geschlechtern unterschiedliche Segregati-

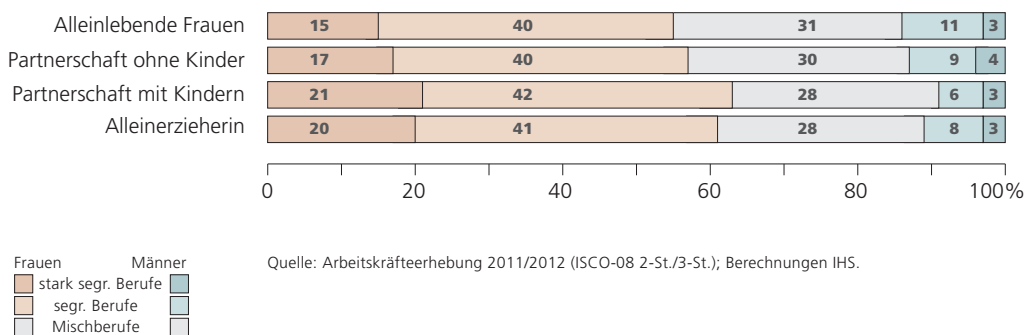
Abbildung 12: Segregation nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung (in %) – Österreich



onsmuster. Männer in Teilzeit sind häufiger in segregierten Frauenberufen und Mischberufen tätig als vollzeitbeschäftigte Männer. Anders als bei Frauen erfolgt die Arbeitszeitreduktion bei Männern großteils wegen Bildungstätigkeiten (Leitner, Wroblewski 2014) und aufgrund geringen Anteils von Teilzeitbeschäftigten bei Männern sind die Zahlen nicht interpretierbar. Frauen sind als Teilzeitbeschäftigte in deutlich höherem Ausmaß in Frauenberufen tätig (70%) als Vollzeitbeschäftigte. Dagegen halbiert sich ihr Anteil in Männerberufen und sinkt auch merklich in den Mischberufen.

Dieser Einfluss von Betreuungspflichten zeichnet sich auch bei einer Differenzierung nach Haushaltstypen ab: Frauen, die in Haushalten mit Kindern (in Paarhaushalten oder als Alleinerzieherinnen) leben, sind häufiger in Frauenberufen tätig (63%) als alleinlebende Frauen sowie Frauen in Paarhaushalten ohne Kinder (55%).

Abbildung 13: Segregation nach Haushaltstyp (in %) – Österreich



Der Einfluss der sogenannten Familienphase auf die Segregation, d.h. der Phase der intensiven Kinderbetreuung, die die zeitliche Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt einschränkt, zeigt sich auch, wenn nach dem Familienstand, der Anzahl der Kinder und dem Alter des jüngsten Kindes differenziert wird: Verheiratete Frauen weisen gegenüber ledigen und geschiedenen Frauen eine stärkere Segregation auf. Frauen, die mit Kindern im Haushalt leben, zeigen eine stärkere Segregation - am stärksten mit zwei Kindern. Frauen mit jüngeren Kindern bis sechs Jahre sind stärker von Segregation betroffen. All diese Befunde belegen die Argumentation, dass Frauenberufe einfacher mit Kinderbetreuung zu vereinbaren sind, weil sie familienfreundliche Arbeitszeiten bieten. Dies bestimmt die Berufswahl mit bzw. wechseln Frauen in der Familienphase in Frauenbereiche, wenn sie in Männerberufen eingestiegen sind, und verbleiben teilweise darin.

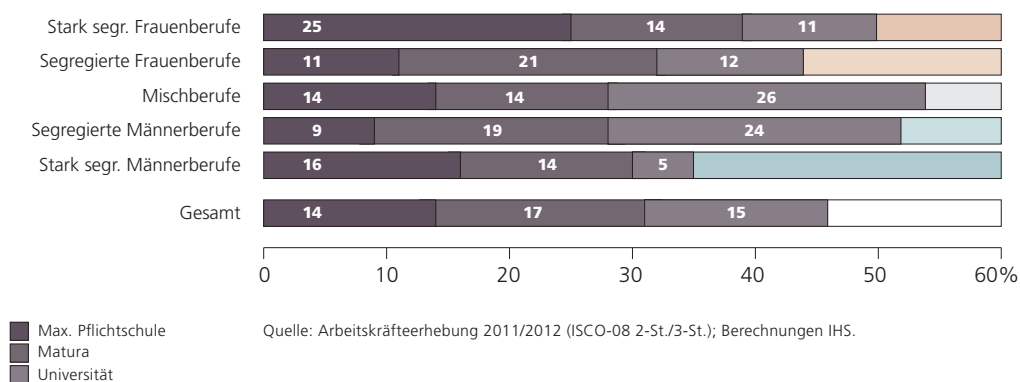
7 Wirkungen der Segregation

Die Verteilung von Frauen und Männern auf unterschiedliche Arbeitsbereiche bedeutet nicht von vornherein eine Benachteiligung der Frauen. Die Konzentration von Frauen auf bestimmte Berufe und die Anpassung dieser Berufe auf ihre spezifischen Bedürfnisse (Arbeitszeitmuster etc.) kann Vorteile haben. Wenn aber horizontale Segregation (Spaltung nach unterschiedlichen Berufsbereichen) mit vertikaler Segregation (Spaltung nach hierarchischen Aspekten wie beruflicher Stellung oder Einkommen) verknüpft ist oder mit Ausschluss- und Abgrenzungsprozessen einhergeht, die geschlechtshierarchische Strukturen verfestigen, mindert dies die Chancengleichheit von Frauen und Männern. Dafür gibt es zahlreiche Hinweise. Um die dahinterliegenden geschlechtshierarchischen Muster der Segregation sichtbar zu machen und damit Arbeitsmarktsegregation quasi zu bewerten, werden in der folgenden Analyse Frauenberufe und Männerberufe (nach den in Abschnitt 5.2 verwendeten fünf Segregationskategorien) im Hinblick auf hierarchische Berufscharakteristika wie berufliche Positionierung und Einkommen miteinander verglichen.

7.1 Berufliche Position

Wie bereits in Abschnitt 6.2 gezeigt wurde, besteht ein enger Zusammenhang zwischen formalen Bildungsabschlüssen und Segregation. Dies wirkt sich auch auf die berufliche Stellung aus. Sowohl nach den formalen Bildungsabschlüssen wie auch den ausgeübten Tätigkeiten zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Frauen- und Männerberufen. Bei Frauen wie auch bei Männern ist der Anteil der Beschäftigten mit maximal Pflichtschulabschluss in den stark segregierten Frauenberufen und den stark segregierten Männerberufen mit rund einem Viertel am höchsten, während der Anteil von AkademikerInnen in den Mischberufen und den segregierten Männerberufen überdurchschnittlich hoch ist.

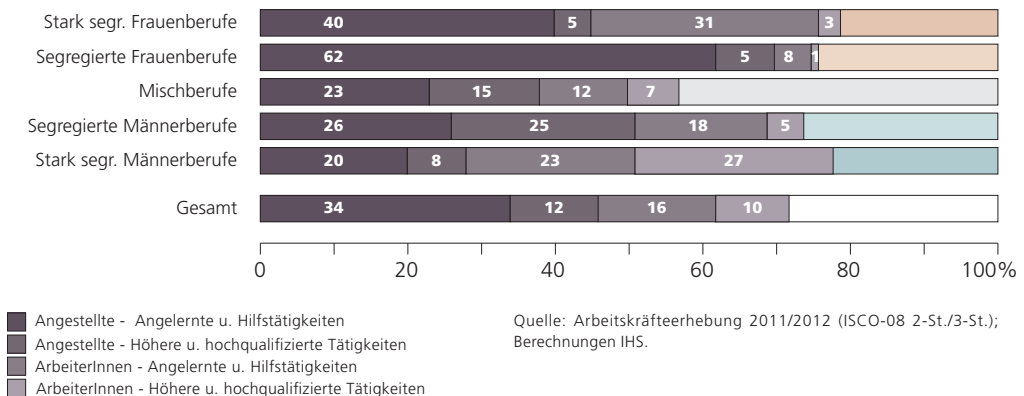
Abbildung 14: Anteil der Beschäftigten nach abgeschlossener Schulbildung nach Segregationstypen (in %) – Österreich



Bei den ausgeübten Tätigkeiten zeigt sich auch eine Spaltungslinie hinsichtlich des Arbeitsverhältnisses. In Frauenberufen sind deutlich mehr Angestellte tätig; ArbeiterInnen sind auf stark segregierte Männerberufe konzentriert. Angelernte und Hilfstätigkeiten von ArbeiterInnen weisen aber auch einen Schwerpunkt in den stark segregierten Frauenberufen auf, sowohl Männer wie auch Frauen in stark segregierten Frauenberufen sind als angelernte bzw. HilfsarbeiterInnen beschäftigt. Höher qualifizierte Tätigkeiten im Angestelltenbereich sind hingegen überproportional in segregierten Männerberufen und als VorarbeiterInnen oder Fachkräfte im ArbeiterInnenbereich in den stark segregierten Männerberufen gegeben. Dies spiegelt nur teilweise die Bildungsabschlüsse der Beschäftigten in den Segregationstypen wider. Denn nach den Bildungsniveaus weisen Mischberufe den höchsten Anteil an AkademikerInnen auf und sollten damit eigentlich auch den höchsten Anteil an höher und hoch qualifizierten Angestellten zeigen.

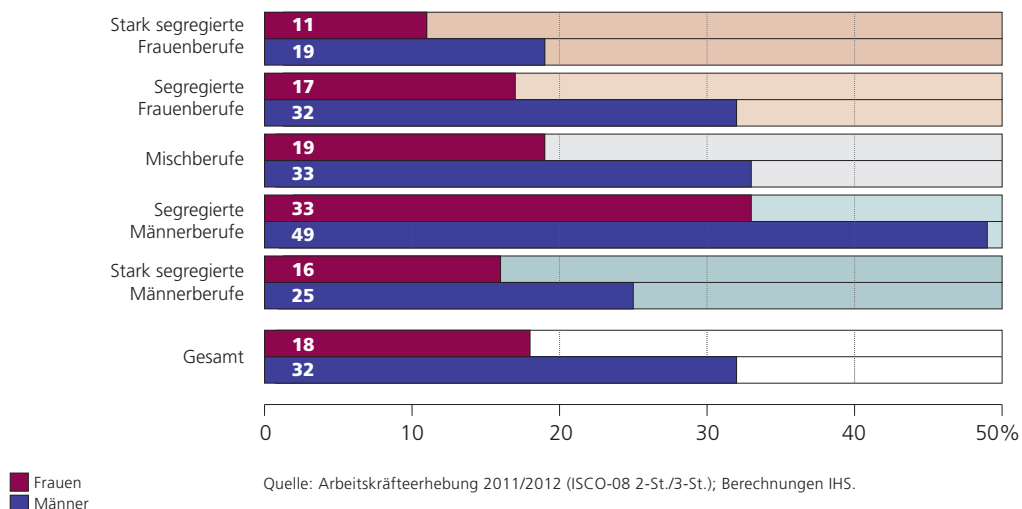
Der deutlich höhere Anteil von höher qualifizierten Angestelltentätigkeiten der segregierten

Abbildung 15: Anteil der Beschäftigten nach beruflicher Stellung nach Segregationstypen (in %) – Österreich



Männerberufe spiegelt sich auch im Anteil der Leitungsfunktionen wider. In diesem Segment sind die Hälfte der Männer und ein Drittel der Frauen in Leitungsfunktionen tätig. Hingegen ist der Anteil an Leitungsfunktionen bei den stark segregierten Frauenberufen am geringsten. Auffallend ist aber auch, dass in allen Berufsgruppen, egal, ob diese von Frauen oder Männern dominiert sind, deutlich mehr Männer in Führungspositionen tätig sind. Besonders deutlich zeigt sich dies bei den segregierten Frauenberufen, wo der Anteil der in Leitungsfunktionen tätigen Männer beinahe doppelt so hoch ist wie jener der Frauen. D.h., gerade auch in Berufsbereichen, die von Frauen dominiert werden, kommen Männer häufiger in Führungspositionen als Frauen.

Abbildung 16: Anteil von Beschäftigten in Leitungsfunktionen nach Segregationstypen (in %) – Österreich



7.2 Einkommen

Der geschlechtsspezifischen Segregation wird für die Erklärung der Einkommensunterschiede von Frauen und Männern eine große Bedeutung zugeschrieben. Entsprechend der Komponentenzerlegung des Gender Pay Gap wird knapp ein Viertel des Unterschieds auf Segregation zurückgeführt (Geisberger, Glaser 2014).¹⁰ Differenziert man die durchschnittlichen Nettomonatseinkommen nach den Segregationstypen, wird der Einfluss der beruflichen Segregation in groben Zügen deutlich. Die durchschnittlichen Nettomonatseinkommen variieren zwischen 1.200 Euro bei den stark segregierten Frauenberufen und 2.100 Euro bei den segregierten Männerberufen. Die Unterschiede beim Einkommen divergieren dabei stärker nach Frauenberufen und Männerberufen als nach den unterschiedlichen Qualifikationen: Sowohl segregierte Männerberufe wie auch stark segregierte Männerberufe weisen überdurchschnittlich hohe Medianeinkommen auf, obwohl die zweite Gruppe einen höheren Anteil von Beschäftigten mit niedrigen Bildungsabschlüssen und angelernten bzw. Hilfstätigkeiten aufweist als Mischberufe oder segregierte Frauenberufe. 18% der Beschäftigten der stark segregierten Frauenberufe zählen zum untersten Einkommensdezil, aber nur 1% zum obersten Einkommensdezil. Hingegen gehört ein Fünftel der segregierten Männerberufe zum obersten Einkommensdezil, aber nur 3% zu den niedrigsten Einkommen.

Frauen verdienen in allen Segregationstypen weniger als Männer. So erreichen zwar Frauen mit 1.600 Euro das höchste Durchschnittseinkommen in den gemischten Berufen, zugleich ist dort aber auch der Geschlechterunterschied mit 30% am höchsten – während dieser in den anderen Segregationstypen zwischen 20% und 24% liegt und Frauen nur zwischen 1.200 und 1.400 Euro monatlich verdienen.

Abbildung 17a: Durchschnittliche Nettomonatseinkommen von Frauen und Männern nach Segregationstypen – Österreich

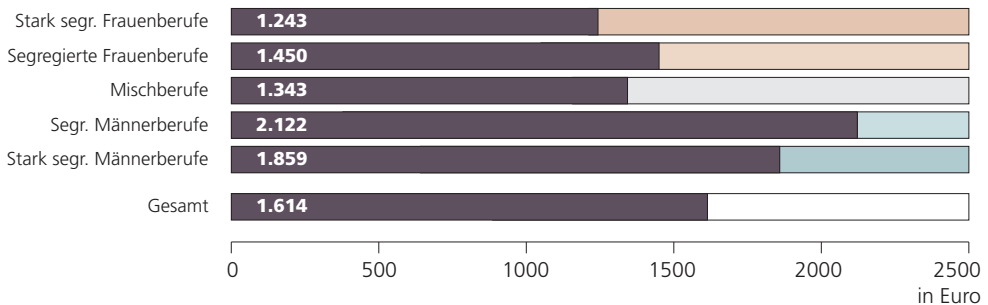
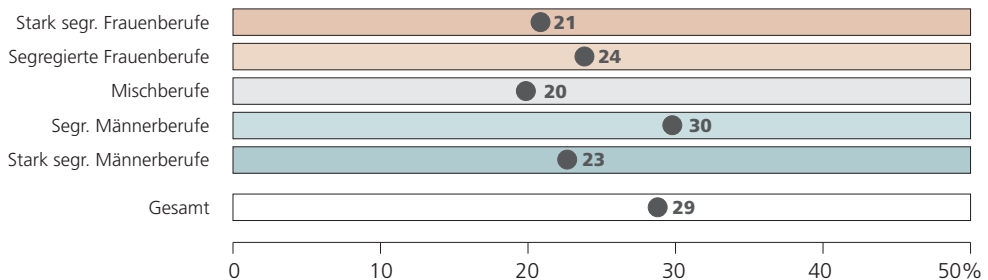


Abbildung 17b: Einkommensdifferenz von Frauen und Männern nach Segregationstypen – Österreich

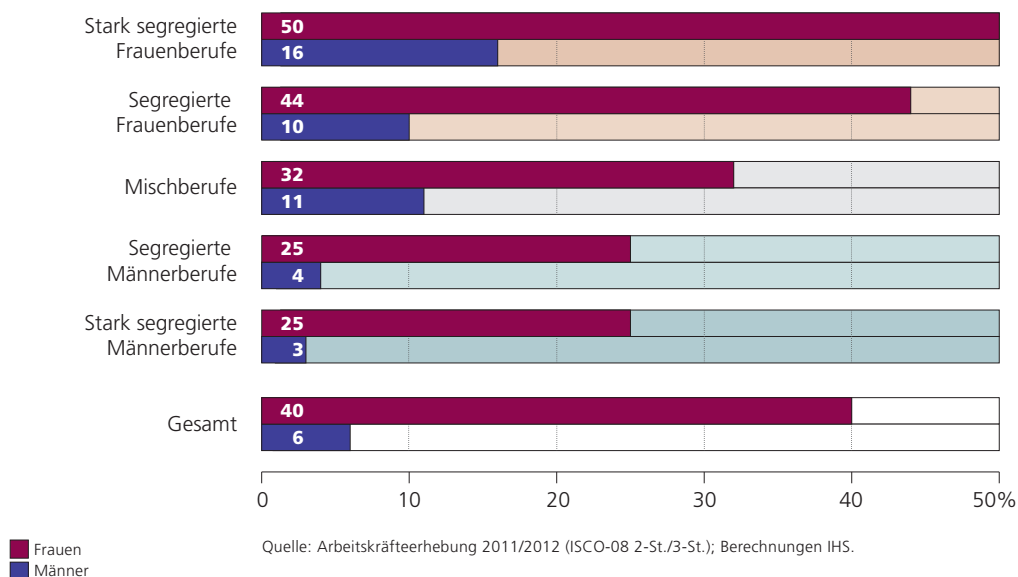


Quelle Abbildungen 17a und 17b:: Arbeitskräfteerhebung 2011/2012 (ISCO-08 2-St./3-St.); Berechnungen IHS.

Bei den ausgewiesenen Einkommensdaten ist allerdings zu berücksichtigen, dass es sich um Monatseinkommen handelt, deren Unterschiede auch durch Unterschiede des Arbeitsausmaßes bestimmt werden. Wie bereits in Abschnitt 6.3 beschrieben, sind Teilzeitbeschäftigte in einem deutlich höheren Ausmaß in den Frauenberufen tätig: Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen ist in den stark segregierten Frauenberufen mit 50% und auch in den segregierten Frauenberufen mit 44% überdurchschnittlich hoch. In den Mischberufen (32%) und Männerberufen (25%) ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten unterdurchschnittlich, wobei kein Unterschied zwischen stark segregierten und segregierten Männerberufen besteht. Aber auch Männer weisen

in den Frauenberufen (16% bei stark segregierten und 10% bei segregierten Frauenberufen) und auch in den gemischten Berufen überdurchschnittlich hohe Teilzeitanteile auf, während der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer in den Männerberufen nahezu verschwindet. Dies weist darauf hin, dass mit den Berufen die Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigung verbunden ist.

Abbildung 18: Anteil von Teilzeitbeschäftigten in Frauenberufen und Männerberufen (in %) – Österreich



Werden nur Einkommen von Vollzeitbeschäftigten berücksichtigt, verringern sich die Unterschiede zwischen den Berufsgruppen wie auch zwischen Frauen und Männern. Mit Ausnahme der segregierten Männerberufe schwanken Fraueneinkommen nur noch zwischen 1.600 und 1.700 Euro und Männereinkommen zwischen 1.800 und 2.100 Euro. Die höchsten Medianeinkommen bestehen auch bei Vollzeitbeschäftigten in den segregierten Männerberufen, doch auch hier wiederum mit den größten Geschlechterunterschieden.

Noch deutlicher wird diese unterschiedliche Bewertung, wenn typische Frauenberufe und Männerberufe herausgegriffen werden. Betrachtet man die Lehrlingsentschädigungen der jeweils drei häufigsten Lehrberufe von Mädchen und Buben, zeichnet sich ein deutlicher Unterschied zwischen „Frauenberufen“ und „Männerberufen“ ab. So liegen die Lehrlingsentschädigungen im 3. Lehrjahr bei den beliebtesten weiblichen Lehrberufen Einzelhandelskauffrau, Bürokauffrau, Friseurin, Perückenmacherin und Stylistin deutlich unter jenen der Männer (Einzelhandelskaufmann, Kraftfahrzeugtechniker, Elektrotechniker).¹¹ Einzelhandelskaufkräfte, die in Wien bei Mädchen und Buben zu den drei häufigsten Lehrberufen zählen, bringen unter den weiblichen Favoriten die höchste Lehrlingsentschädigung, bei den männlichen Favoriten die niedrigste.

Abbildung 19a: Durchschnittliche Nettomonatseinkommen von vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern nach Segregationstypen – Österreich

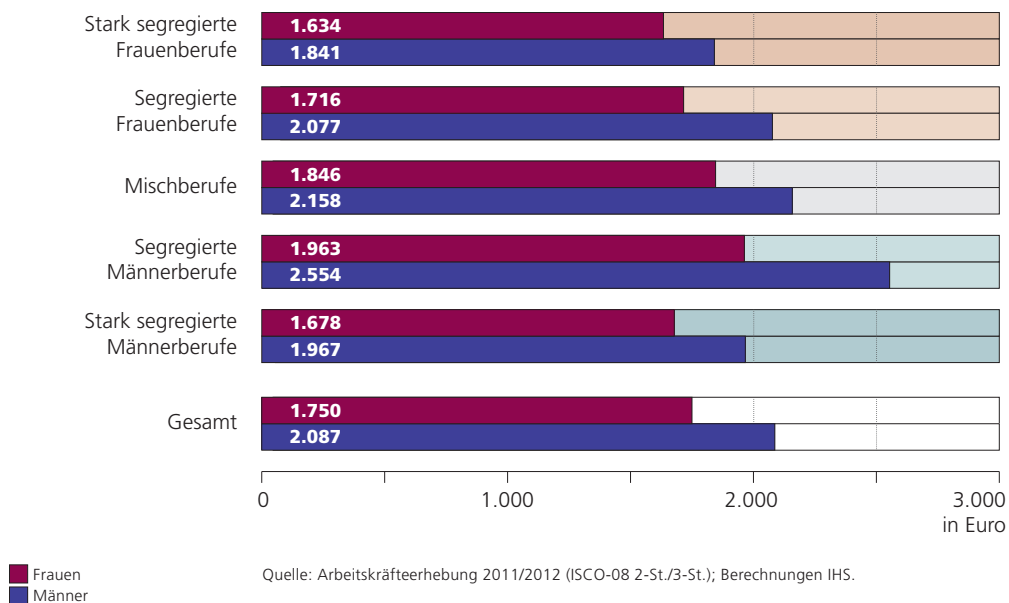


Abbildung 19b: Einkommensdifferenz von vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern nach Segregationstypen – Österreich

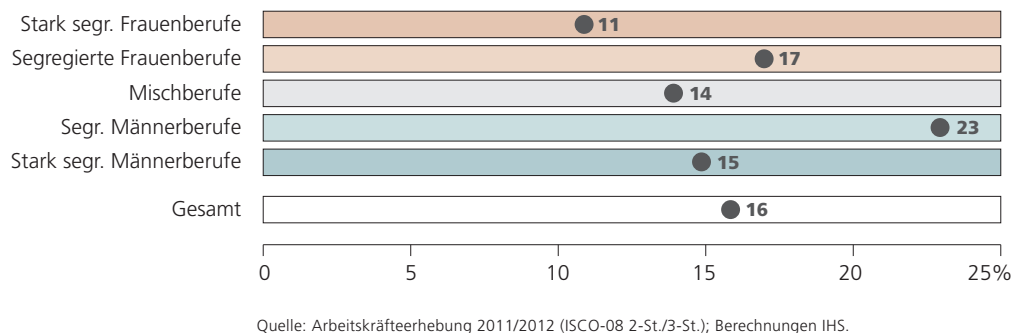
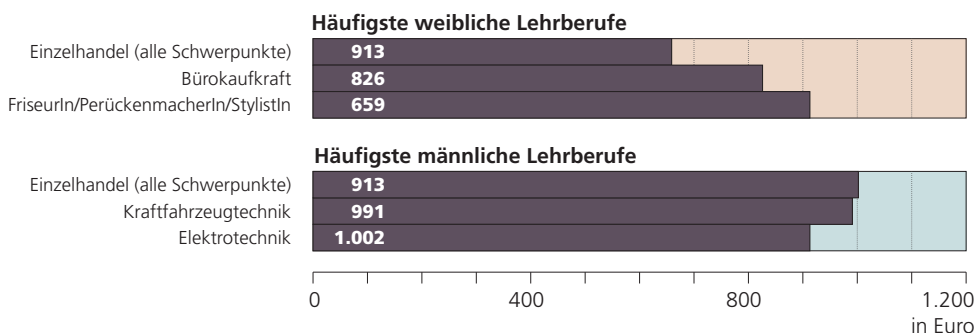


Abbildung 20: Lehrlingsentschädigung im 3. Lehrjahr bei den häufigsten weiblichen und männlichen Lehrberufen (in Euro)



Datenquelle: Lehrlingsentschädigung: <http://www.ewaros.at/lehrlingsentschaedigung/index.php> vom 22.05.2014.

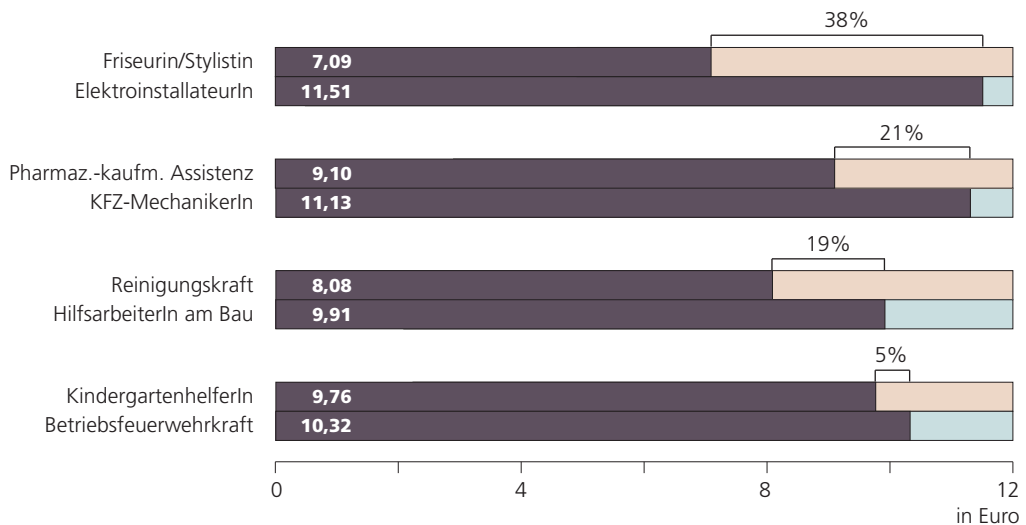
Konstruiert man Gegensatzpaare für frauentypische und männertypische Berufe mit ähnlichem Qualifikationsniveau, so zeigen sich auch in den Kollektivvertragslöhnen deutliche Unterschiede. Im Rahmen des Wiener Gleichstellungsmonitors wurden vier Gegensatzpaare für „Frauenberufe“ und „Männerberufe“ entwickelt, die

- erstens innerhalb der zehn häufigsten Lehrberufe die größte Differenz der Lehrlingsentschädigung aufweisen: FriseurIn, PerückenmacherIn, StylistIn – ElektroinstallateurIn,
- zweitens innerhalb der zehn häufigsten Lehrberufe eine geringe Differenz der Lehrlingsentschädigung aufweisen: Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz – KFZ-MechanikerIn,
- drittens eine starke Geschlechtersegregation aufweisen und zur ISCO- Berufshauptgruppe [9] Hilfskräfte zählen: Reinigungskräfte – HilfsarbeiterIn am Bau,
- viertens, eine starke Geschlechtersegregation aufweisen und einfache Dienstleistungsberufe abbilden: KindergartenhelferIn – Betriebsfeuerwehrleute.

Die Bruttostundenlöhne nach Kollektivvertrag zeigen, dass „Frauenberufe“ in all den Gegensatzpaaren, die von der Qualifikation her ähnlich sein sollten, niedriger entlohnt werden als „Männerberufe“. Besonders groß sind die Unterschiede bei den Lehrberufen. Bei beiden Gegensatzpaaren vergrößert sich der Unterschied in den Kollektivverträgen gegenüber der Lehrlingsentschädigung: bei FriseurIn vs. ElektroinstallateurIn von 34% auf 38%; bei pharmazeutisch-kaufmännischen AssistentInnen vs. KFZ-MechanikerInnen von 2% auf 21%. Lediglich zwischen KindergartenhelferIn und Feuerwehrkraft besteht nur ein geringer Pay Gap. Dabei ist aber zu beachten, dass hier nur Grundlöhne verglichen wurden. Zulagen vergrößern die Unterschiede zwischen „Frauenberufen“ und „Männerberufen“ noch weiter. So sind im Bauge-

werbe unterschiedliche Zulagen mit 15 bis 20% des Lohnes vorgesehen, bei Feuerwehrleuten Gefahren- und Erschwerniszulagen von 10%. Bei den Frauenberufen werden zwar auch Gründe für Zulagen genannt, die aber deutlich seltener zum Einsatz kommen (zum Beispiel Zulagen bei Tatortreinigungen, Messi-Wohnobjekten). Die Konstruktion dieser Gegensatzpaare weist natürlich eine gewisse Beliebigkeit auf. Die dabei berechneten Gender Pay Gaps illustrieren aber eindringlich, wie sehr sich die Abwertung von Frauenberufen im Einkommen niederschlägt. Wie schon die Durchschnittseinkommen nach Segregationstypen gezeigt haben, findet eine höhere Bewertung von Männerberufen statt, während Frauenberufe grundsätzlich geringere Durchschnittseinkommen aufweisen – auch wenn nur Vollzeitbeschäftigte einbezogen werden und die jeweilige Qualifikationsstruktur berücksichtigt wird.

Abbildung 21: Bruttostundenlöhne (in Euro) und Einkommensunterschiede (in %) in Kollektivverträgen für ausgewählte Gegensatzpaare



Quelle: Friseurinnen/Friseure: KV Friseure (01.04.2013, ohne nähere Gruppenbezeichnung); ElektroinstallateurInnen: KV EEI (01.05.2013, Beschäftigungsgruppe D); Pharmazeutisch-kaufmännische AssistentInnen: KV PKA (01.01.2014, Beschäftigungsgruppe 4); KFZ-MechanikerInnen: KV Metall (01.01.2014, Lohngruppe 3); Reinigungskräfte: KV Reinigung (01.01.2014, Lohngruppe 6); HilfsarbeiterInnen am Bau: KV Bau (01.05.2013, Lohngruppe 6); KindergartenhelferInnen: KV BAGS (01.02.2014, Verwendungsgruppe 3); Betriebsfeuerwehrleute: KV Bewachungsgewerbe (01.01.2014, Verwendungsgruppe C). Berechnungen IHS.

Anmerkungen

10 Je nach Modell werden 21% beziehungsweise 24% des Gender Pay Gap, der für Österreich im Jahr 2010 bei 24% liegt, durch berufliche oder branchenspezifische Segregation erklärt, wobei die branchenspezifische Segregation einen größeren Erklärungsanteil liefert. Angesichts des niedrigen erklärten Anteils von 38% ist dies erheblich, andere Faktoren wie Bildung, Alter, Unternehmenszugehörigkeit, Beschäftigungsausmaß, Art des Arbeitsvertrages,

Betriebsgröße und Region liegen deutlich darunter. 62% werden hingegen durch Faktoren erklärt, die statistisch nicht abbildbar sind beziehungsweise durch das Geschlecht bedingt sind.

11 Die dargestellten Berufe wurden nach der Anzahl der Lehrberufe in Wien ausgewählt und können sich in anderen Bundesländern unterscheiden (vgl. Leitner, Wroblewski 2014).

8 Segregation in Wien

Wien ist anders. Dies gilt für viele Bereiche der Gleichstellung von Frauen und Männern, im besonderen Maße aber für die Geschlechtersegregation. Denn die berufliche Segregation verknüpft die Besonderheiten des Arbeitsangebotes von Frauen in Wien, die beispielsweise durch das höhere Bildungsniveau von Frauen, die besseren Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder höhere Lebenskosten bestimmt sind, mit den Besonderheiten des Wiener Arbeitsmarktes, der Charakteristika eines urbanen Verwaltungszentrums aufweist. Im Folgenden werden zentrale Befunde der Segregation für Wien im Vergleich mit Gesamtösterreich dargestellt. Aufgrund der Datenbegrenzungen des Mikrozensus für Länderanalysen können die in Kapitel 5 bis 7 verfolgten Differenzierungen für Einflussfaktoren und Wirkungen nicht Wien-spezifisch dargestellt werden, entsprechende Befunde werden aber (teils aus anderen Studien) in die Diskussion aufgenommen.

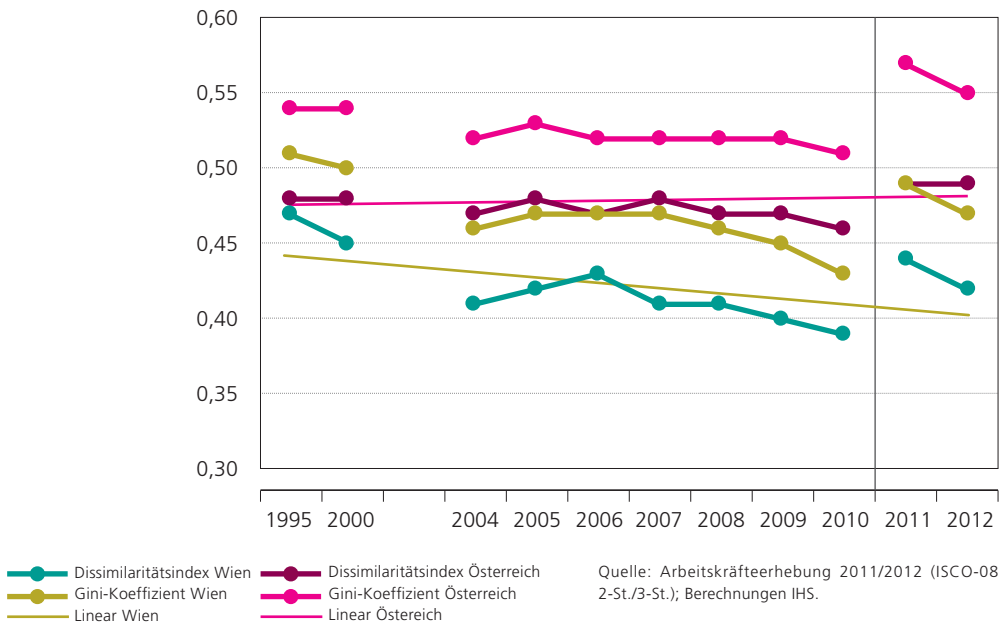
8.1 Entwicklung der Segregation

Betrachtet man die Entwicklung der Segregation in Wien auf Basis von Segregationsindizes im Vergleich zu Gesamtösterreich, so zeichnet sich eine sichtbar niedrigere und tendenziell fallende Segregation ab. Der Dissimilaritätsindex wie auch der Gini-Koeffizient liegen für Wien deutlich unter den Werten für Gesamtösterreich. So müssten in Wien im Jahr 2012 41,9% der Beschäftigten ihren Arbeitsplatz wechseln, um ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zu erreichen, in Österreich sind dies 48,9%.¹² Über den gesamten Beobachtungszeitraum ist der Wiener Segregationsindex niedriger, wobei die Differenz im Jahr 1995 mit 1,6%-Punkten noch relativ gering war, aber seither stetig gestiegen ist. Auch der Gini-Koeffizient ist über den gesamten Zeitraum geringer als der Dissimilaritätsindex und sinkt in Wien stärker als in Gesamtösterreich.

Diese im Vergleich zu Österreich positivere Bilanz zur Segregation in Wien ist auf unterschiedliche Faktoren zurückzuführen: Erstens sind Frauen in Wien traditionell stärker in den Arbeitsmarkt integriert als in Restösterreich. Zweitens weisen Frauen in Wien ein deutlich höheres Bildungsniveau auf. Drittens ist der Anteil von wissensintensiven Dienstleistungsberufen, die großteils zu den Mischberufen zählen, in Wien in den letzten Jahren stark gestiegen.

Bereits in den 1990er Jahren erreichte Wien eine Frauenerwerbsquote von rund 70%. Dies wird durch unterschiedliche Strukturindikatoren in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung, Infrastruktur (zum Beispiel hoher Dienstleistungsanteil, Bildungsangebote, Kinderbetreuungseinrichtungen) begünstigt und zeigt sich eindrucksvoll in der geringeren Bedeutung von Hemmnissen der Frauenerwerbstätigkeit im Vergleich zu anderen österreichischen Regionen (Kapeller et al. 1999). Vergleicht man die Entwicklung der Erwerbsquoten seit 1995 zwischen Wien und Österreich,

Abbildung 22: Entwicklung von Dissimilaritätsindex und Gini-Koeffizienten in Wien im Vergleich zu Österreich (1995–2012)



so hat Wien zwar mit einer höheren Erwerbsquote begonnen, doch diese ist in geringerem Ausmaß als in Österreich gestiegen und liegt im Jahr 2012 unter dem Österreichschnitt. Frauen in Wien arbeiten aber häufiger als Vollzeitbeschäftigte. Während in Wien 39% der erwerbstätigen Frauen teilzeitbeschäftigt sind, sind dies in Österreich 45%. Der starke Anstieg der Erwerbsbeteiligung auf Basis von Teilzeitbeschäftigung, der einer Verminderung der Segregation entgegenwirkt, ist in Wien also nicht im selben Ausmaß gegeben.

Ausgehend von einem bereits höheren Bildungsniveau verlief die Bildungsexpansion in Wien dynamischer als in Österreich (Völker et al. 2014). Damit hat sich das Bildungsniveau der erwerbstätigen Frauen deutlich verbessert. Während im Jahr 1991 32% der erwerbstätigen Frauen maximal einen Pflichtschulabschluss aufwiesen, waren dies 2010 nur noch 17%. Auf der anderen Seite hat sich der Anteil der Frauen mit Matura von 24% auf 52% mehr als verdoppelt. Nicht nur bei Maturaabschlüssen, sondern auch bei den Abschlüssen von Hochschulen und hochschulverwandten Ausbildungen ist der Anteil bei Frauen höher als jener der Männer. Diese höhere Bildungsexpansion von erwerbstätigen Frauen trägt über einen steigenden Anteil von qualifizierteren Mischberufen zur Reduktion der horizontalen Segregation bei.

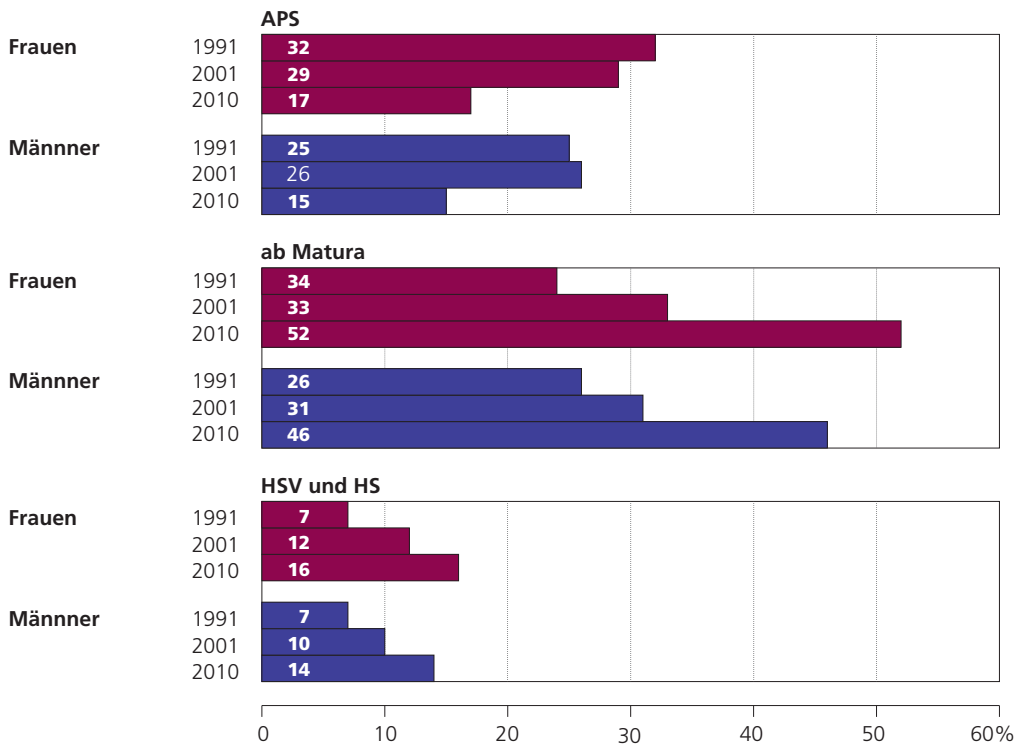
Tabelle 2: Entwicklung von Segregationsindizes, Erwerbs- und Teilzeitquote von Frauen in Wien und Österreich (1995–2012)

	Österreich				Wien			
	Dissimilari- tätsindex	Gini- Koeffizient	Erwerbs- quote F	Teilzeit- quote F	Dissimilari- tätsindex	Gini- Koeffizient	Erwerbs- quote F	Teilzeit- quote F
1995	0,48	0,54	61,6%	27,4%	0,47	0,51	64,8%	24,0%
2000	0,48	0,54	61,8%	32,3%	0,45	0,50	64,8%	26,9%
2004	0,47	0,52	64,2%	37,8%	0,41	0,46	63,4%	30,5%
2005	0,48	0,53	65,6%	39,3%	0,42	0,47	64,5%	33,2%
2006	0,47	0,52	67,0%	40,2%	0,43	0,47	66,9%	33,8%
2007	0,48	0,52	67,8%	41,2%	0,41	0,47	66,8%	34,6%
2008	0,47	0,52	68,6%	41,5%	0,41	0,46	66,7%	35,2%
2009	0,47	0,52	69,6%	42,9%	0,40	0,45	68,8%	37,3%
2010	0,46	0,51	69,3%	43,8%	0,39	0,43	67,9%	37,0%
2011	0,49	0,57	69,5%	44,0%	0,44	0,49	68,2%	38,4%
2012	0,49	0,55	70,3%	44,9%	0,42	0,47	68,8%	38,7%

Quelle: Arbeitskräfteerhebung (ISCO-88, ISCO-08); Berechnungen IHS.

Die besseren Rahmenbedingungen der Erwerbsbeteiligung von Frauen tragen dazu bei, dass Frauen in Wachstumsbereichen der Wiener Wirtschaft tätig sein können. Wie Mesch (2014) in der Analyse des Berufsstrukturwandels in Wien beschreibt, weist Wien aufgrund seines urbanen Charakters und seiner Funktion als Verwaltungszentrum einen hohen Anteil von wissensintensiven Marktdienstleistungen, öffentlich finanzierten Dienstleistungen (Gesundheits-, Bildungswesen, öffentliche Verwaltung) und hochrangige Funktionen anderer Marktdienstleistungen auf. Der starke Wandel der Berufsstruktur zeigt sich insbesondere im Anstieg von akademischen Berufen sowie der Verschiebung von mittel qualifizierten Büroangestellten hin zu Fachkräften. Hingegen ist mit der weiter fortschreitenden Tertiärisierung der Beschäftigungsanteil der mittel qualifizierten Fertigungsberufe und der HilfsarbeiterInnen zurückgegangen.

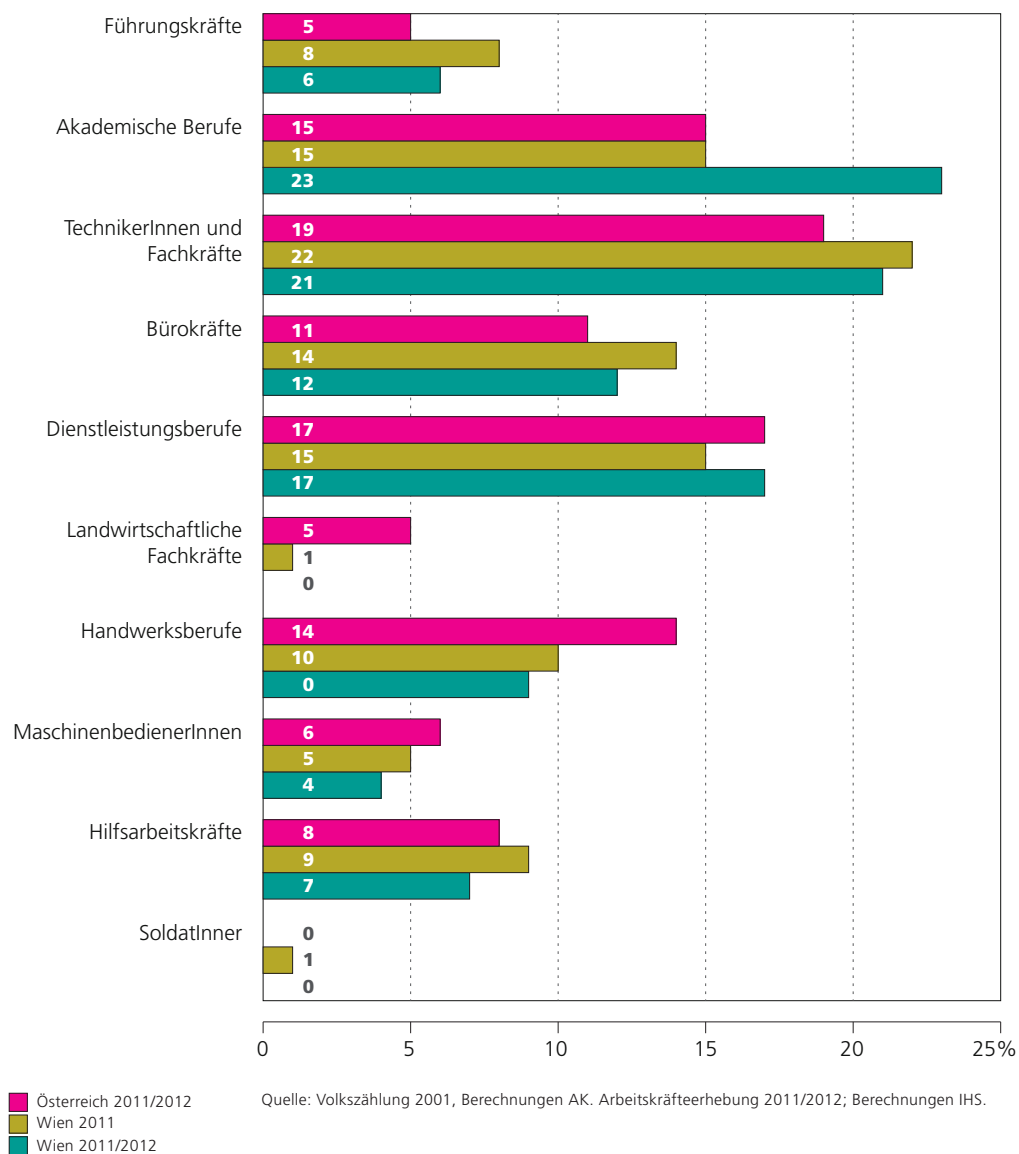
Abbildung 23: Höchste abgeschlossene Ausbildung der erwerbstätigen Männer und Frauen 1991–2010 (in %) – Wien



Quelle: Volkszählung 1991 und 2001, Arbeitskräfteerhebung 2010. Berechnungen AK (Völkerer et al. 2014).

Diese Tendenzen des Berufsstrukturwandels führen dazu, dass sich Wien entsprechend dem Beschäftigtenanteil nach Berufshauptgruppen vor allem bei den [2] Akademischen Berufen und den [7] Handwerksberufen stärker von Österreich unterscheidet. Der Bereich der Handwerksberufe, der stark männlich dominiert ist, hat damit an Bedeutung verloren, akademische Berufe, die einen hohen Anteil von geschlechtsspezifisch ausgeglichenen Berufen aufweisen, haben an Bedeutung gewonnen. Beide Aspekte tragen zur Reduzierung der Segregation bei.

Abbildung 24: Beschäftigtenanteile nach Berufshauptgruppen nach ISCO-08 in Wien und in Österreich 2011/12 (in %)



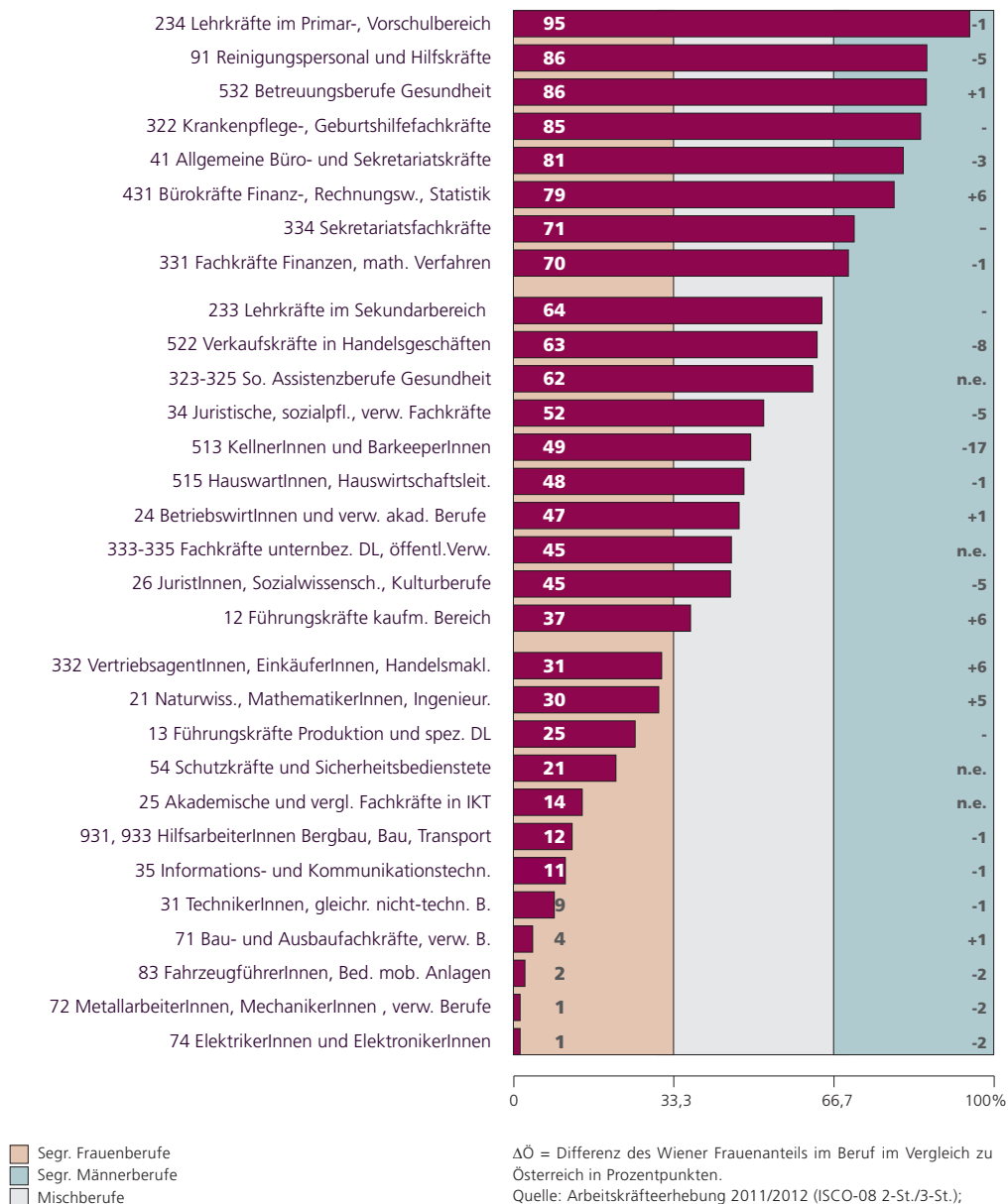
8.2 Frauenberufe – Männerberufe in Wien

Bei der Kategorisierung der 30 Berufe mit den meisten Beschäftigten nach Männerberufen, Mischberufen und Frauenberufen zeigt Wien ein ähnliches Muster wie Gesamtösterreich. Inhaltlich sind es wiederum Lehr-, Reinigungs-, Betreuungs- und Büroberufe, die frauendominiert sind, während der technische Bereich männerdominiert ist. Aber sowohl die Gruppe der Frauenberufe wie auch der Männerberufe ist hinsichtlich der Anzahl der Berufe kleiner, zugunsten von Mischberufen. In Wien werden die große Gruppe der Verkaufskräfte in Handelsgeschäften wie auch Führungskräfte im kaufmännischen Bereich entsprechend ihrem Frauenanteil den Mischberufen zugeordnet.

Der Vergleich des Geschlechteranteils der größten Berufe zwischen Wien und Österreich ($\Delta\text{Ö}$ in Abbildung 25) zeigt aber auch, dass die technischen Männerberufe mit mittleren bzw. niedrigen Qualifikationen stärker männerdominiert sind, d.h. in Wien noch weniger Frauen in den stark segregierten Männerberufen tätig sind als in Gesamtösterreich. Bei den Frauenberufen ist mit Ausnahme der auf Finanz- und Rechnungswesen spezialisierten Bürokräfte (+8%-Punkte Frauenanteil gegenüber Österreich) tendenziell eine Vermischung zu beobachten. Hingegen sind mehr Frauen in den männertypischen akademischen Bereichen Naturwissenschaft, Mathematik, Ingenieurwissenschaften und als Führungskräfte tätig. D.h., die niedrigere Segregation ist auf eine stärkere Integration der Frauen in den traditionell männlichen qualifizierten Berufen und die Integration von Männern in Reinigungs- und Verkaufstätigkeiten zurückzuführen. Während Ersteres in enger Verbindung mit dem höheren Bildungsniveau von Frauen steht, ist die stärkere Durchmischung in einfachen und mittleren Frauenberufen als Effekt der hohen Tertiärisierung des Wiener Arbeitsmarktes zu sehen. Letzteres legt den Schluss nahe, dass Frauenberufe für Männer dann – und wahrscheinlich nur dann – attraktiver werden, wenn Arbeitsplätze mit geringen Qualifikationsanforderungen in der Produktion fehlen – jedenfalls solange typische Frauenberufe anstrengend sind, trotzdem geringer bewertet werden und atypische Arbeitszeiten an Wochenenden und Tagesrandzeiten fordern. Ihre Attraktivität durch die Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigung bzw. der zeitlichen Vereinbarkeit mit Betreuungsaufgaben in Kombination mit einem zu Standardzeiten tätigen Partner ist für Männer wohl weniger ausschlaggebend.

Durch die Zusammenfassung der Berufe nach dem Geschlechteranteil zu fünf Segregations-typen werden die Spezifika der Segregation in Wien noch deutlicher. Wien unterscheidet sich von Österreich vor allem durch den höheren Anteil von Mischberufen, in denen ein Drittel der WienerInnen tätig ist (Österreich 28%). Der Anteil der Beschäftigten in Männerberufen ist in Wien mit 48% gleich hoch wie in Österreich, aber weist einen höheren Anteil von segregierten Männerberufen gegenüber stark segregierten Männerberufen auf. Demgegenüber ist der Beschäftigtenanteil in Frauenberufen niedriger, vor allem in den segregierten Frauenberufen.

Abbildung 25: Frauenanteil in den 30 Berufen mit den meisten Beschäftigten (in %) – Wien



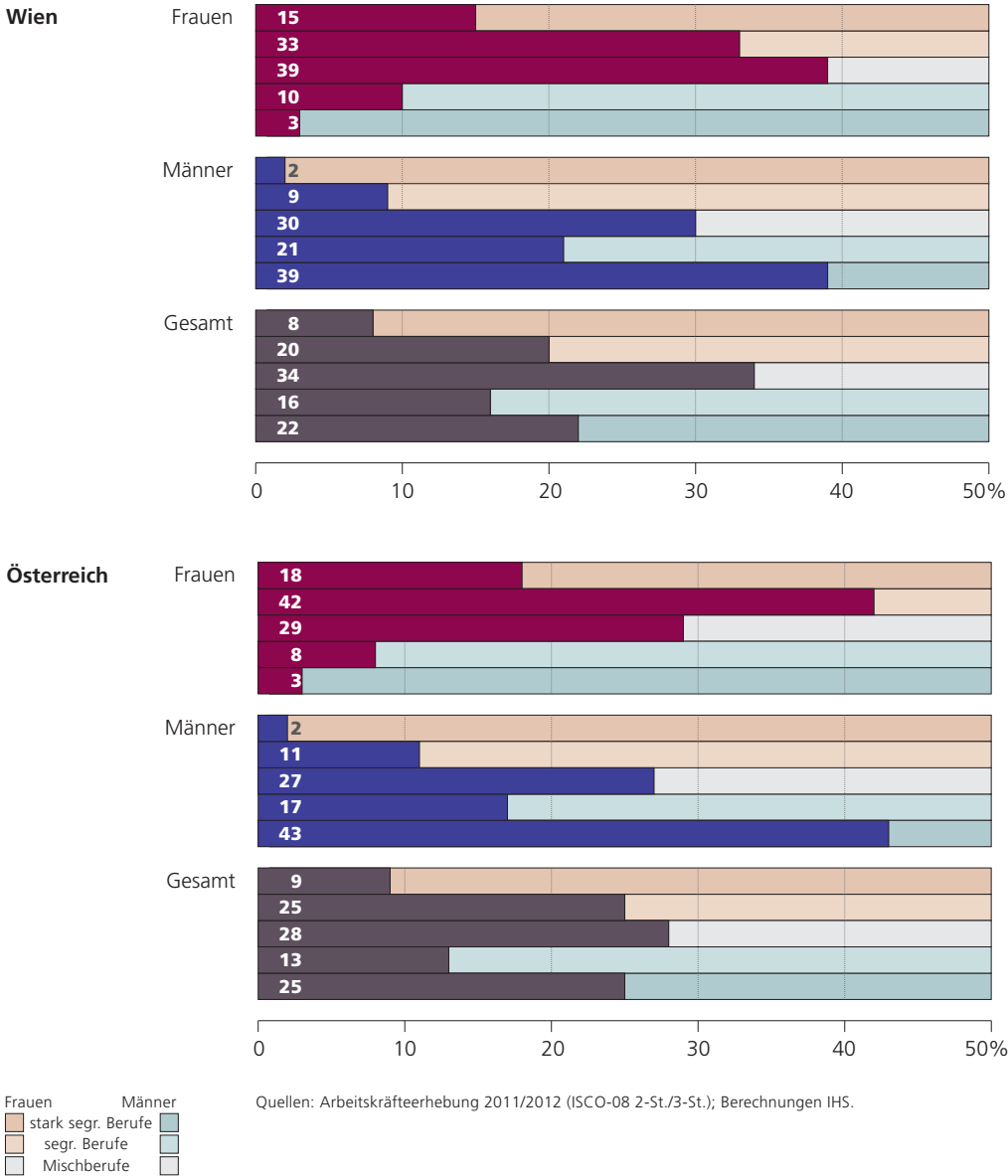
Die Verteilung der beschäftigten Männer nach Segregationstypen unterscheidet sich in Wien nur wenig von jener in Gesamtösterreich. Sowohl in Wien wie auch in Österreich sind 60% der Männer in Männerberufen tätig, in Wien aber mit einem etwas geringeren Anteil in den stark segregierten Männerberufen. Der leicht höhere Anteil in den Mischberufen in Wien wird durch etwas geringere Männeranteile in den Frauenberufen ausgeglichen. Die Mehrheit der Wiener arbeitet damit in Berufen, in denen weniger als ein Drittel Frauen tätig sind. Frauen in Wien sind hingegen häufiger in Mischberufen tätig. Mit 45% ist der Anteil der WienerInnen in Frauenberufen nicht mehr viel größer als ihr Anteil in Mischberufen und deutlich kleiner als in Gesamtösterreich (60%). Dies ergibt sich vor allem durch einen geringeren Anteil der segregierten Frauenberufe in Wien, während sich die Anteile der stark segregierten Frauenberufe sowie der Männerberufe nur wenig von Gesamtösterreich unterscheiden.

Anmerkung

12 Aufgrund der Stichprobengröße enthält der für internationale Vergleiche übliche Dissimilaritätsindex auf Basis von Berufs-Dreistellern große statistische Schwankungsbreiten und wird daher für Wien nicht

ausgewiesen. Grundsätzlich gilt aber wohl auch für Wien, was für Österreich bereits dargestellt wurde, dass der Dissimilaritätsindex auf Dreisteller-Ebene um 5% - bis 8%-Punkte höher ist.

Abbildung 26: Anteil der Beschäftigten nach Segregationstypen in Wien und Österreich (in %)



9 Zusammenfassung

Der Abbau der beruflichen Segregation stellt eine der zentralen Dimensionen der Gleichstellungspolitik dar. Denn die Existenz von Frauenberufen und Männerberufen ist Ursache für die Unterbewertung von Frauenberufen, ihre Konzentration auf niedrig qualifizierte Arbeit und die Perpetuierung von traditionellen Geschlechterrollen. Eine Durchmischung der Berufe ändert nicht nur Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern, sondern auch Einstellungen und Erwartungen hinsichtlich Geschlechterrollen. Dies sowie der Mangel an aktuellen empirischen Analysen zur Segregation in Österreich war ausschlaggebend dafür, die Entwicklung der Segregation, ihrer Betroffenheit durch unterschiedliche Gruppen von Männern und Frauen, ihre Auswirkungen auf die berufliche Positionierung und nicht zuletzt die Unterschiede zwischen Wien und Gesamtösterreich genauer zu betrachten.

Bei der Messung der Segregation haben wir uns einerseits an international üblichen Segregationsindizes orientiert, andererseits mit Kategorien von Frauenberufen, Mischberufen und Männerberufen gearbeitet. Die Zusammenfassung nach dem Geschlechteranteil zu Segregationstypen vermittelt ein konkreteres Bild über die Unterschiede zwischen frauentypischen und männertypischen Berufsbereichen; auch im Hinblick darauf, inwieweit durch Mischberufe die Segregation mit ihren negativen Folgen abgebaut werden kann. Trotz des an sich einfachen Konzeptes der Segregation, die die Über- bzw. Unterrepräsentation eines Geschlechts misst, ist man bei der Messung mit Herausforderungen konfrontiert, die zu erheblichen Verzerrungen führen können. Dies beginnt mit dem Verständnis von Beruf. Trotz des zentralen Stellenwertes von Beruf als Orientierungsinstrument in der Ausbildung gibt es keine eindeutige Definition von Berufen – wenn man zum Beispiel Ausbildungsberufe konkreten beruflichen Tätigkeiten zuordnen will. Berufe sind auch nicht geschlechtsneutral, denn Berufsklassifikationen bilden die Vielfalt von Frauenberufen nicht im gleichen Ausmaß wie jene von Männern ab. Zudem verkörpern frauentypische Berufe andere Ausbildungsprinzipien als männertypische Berufe. Dabei kommt dem Beruf eine normierende Funktion für Einkommenspotenziale, Wertschätzung und Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeit zu. Dementsprechend haben wir uns auch eingehend mit der Berufsklassifikation der Arbeitskräftenachfrage auseinandergesetzt, die ISCO-08-Berufsklassifikation im Hinblick auf ihre Tauglichkeit zur gleichwertigen Abbildung der Vielfalt von Frauenberufen wie von Männerberufen hinterfragt und letztlich eine eigene Klassifikation entwickelt, bei der vor allem bei Dienstleistungsberufen auf die feiner gegliederte Dreisteller-Ebene zurückgegriffen wurde.

Die zeitliche Entwicklung der Segregation auf Basis von Segregationsindizes zeigt für Österreich einen Rückgang der Segregation – unter Berücksichtigung methodisch bedingter Datenbrüche einen sehr geringen, aber tendenziell positiven Fortschritt. Diese Entwicklung ist deutlich moderater als bei anderen Gleichstellungsindikatoren wie Erwerbsbeteiligung oder Bildungsexpansion und ist damit eher im Einklang mit der äußerst langsamen Verringerung des Gender Pay Gaps. Österreich liegt mit einem Dissimilaritätsindex von 53% im Mittelfeld der EU-Länder, d.h., 53% der Beschäftigten müssten ihren Beruf für eine berufliche Gleichverteilung von Frauen und Männern wechseln. Österreich ist damit nicht weit entfernt von den nordeuropäischen Ländern, die

aber eine stärkere Verringerung der Segregation aufweisen. Ländervergleiche und Fallstudien bestätigen, dass eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung zumindest kurz- oder mittelfristig die Segregation erhöhen kann. Betrachtet man Gleichstellungsindikatoren zur Erwerbsbeteiligung von Frauen genauer, so wird deutlich, dass in Österreich durchaus „Bremsfaktoren“ für die Durchmischung der Tätigkeiten bestehen: Erstens steigt aufgrund der steigenden Frauenerwerbstätigkeit die Nachfrage nach persönlichen Dienstleistungen etwa für die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen. Zweitens sind im Bildungssystem trotz des starken Aufholprozesses beim Bildungsniveau von Frauen nur sehr langsame Schritte in Richtung Minderung der Bildungssegregation gegeben. Drittens erfolgt die Zunahme der Erwerbsbeteiligung großteils durch Teilzeitbeschäftigung; dies verweist auf eine begrenzte Integration von Frauen mit Bedarf an zeitlich flexiblen Arbeitsplätzen, die stärker in frauentypischen Berufsbereichen angeboten werden.

Die Segregationsmuster sind vom Prinzip her in allen Ländern ähnlich. Frauen sind im Bereich Pflege, Erziehung, Reinigung sowie einfachen Bürotätigkeiten dominant; Männer dominieren in technischen und verarbeitenden Produktionsberufen. Frauen sind stärker auf einige wenige Bereiche konzentriert; Männer üben häufiger Tätigkeiten aus, die fast nur von Männern ausgeführt werden. Interessant ist dabei nicht nur die inhaltliche Ausrichtung, sondern auch die unterschiedlichen Ausbildungsformen von Frauen- und Männerberufen. Besonders stark segregierte Männerberufe sind großteils Lehrberufe, d.h. berufliche Ausbildungen im dualen System. Stark segregierte Frauenberufe sind bezüglich Bildungsabschluss vielfältiger.

Unterschiede zwischen Ländern und im Zeitverlauf zeigen sich darin, welchen Anteil die Segregationstypen innerhalb der Beschäftigten einnehmen. Mit der Zusammenfassung von stark segregierten Frauenberufen (über 85% Frauen), segregierten Frauenberufen (67% bis 85% Frauen), Mischberufen (33% bis 66% Frauen), segregierten Männerberufen (33% bis 15% Frauen) und stark segregierten Männerberufen (weniger als 15% Frauen) wird die Konzentration der Geschlechter sichtbar. Jeweils 60% der Frauen und Männer arbeiten in geschlechtstypischen Berufen, weniger als ein Drittel in Mischberufen. 42% der weiblichen Beschäftigten sind in den segregierten Frauenberufen tätig, 43% der männlichen Beschäftigten in den stark segregierten Männerberufen. Die Geschlechterdominanz hat sich in Österreich gerade in den stark segregierten Bereichen nicht verringert; im Gegenteil, insbesondere bei den Frauenberufen ist sie sogar gestiegen.

Die Berufsgruppe mit dem höchsten Frauenanteil, nämlich KindergartenpädagogInnen und VolksschullehrerInnen, erweist sich als besonders prägend für Kinder. So wie Kindergärten bisher hauptsächlich von Frauen betreut wurden, werden Volksschulen zunehmend zu Orten ohne männliche Bezugspersonen, wodurch geschlechtskonstruierende Arbeitsteilungsmuster frühzeitig und hautnah vermittelt werden. Gerade im Bildungsbereich geht die Spaltung mit einer starken hierarchischen Segregation einher: Der Frauenüberhang sinkt mit zunehmendem Bildungsniveau und in Leitungsfunktionen bis hin zu den Universitätsrektoraten, die bis vor wenigen Jahren allein durch Männer besetzt waren und in die erst durch massive Frauenfördermaßnahmen erste Rektorinnen berufen wurden.

Berufliche Segregation ist bei Erwerbstätigen mit niedrigen bzw. mittleren Bildungsabschlüssen deutlich stärker ausgeprägt als bei MaturantInnen und AkademikerInnen. Dies nährt die Hoffnung, dass Segregation durch Höherqualifizierung reduziert werden kann. Die starke Segregation ist aber auch auf die unterschiedlichen Ausbildungsformen in den mittleren Qualifikationsgruppen, der Lehre und BMS, zurückzuführen.

Vergleicht man hingegen die Beschäftigungsanteile nach Segregationstypen für unterschiedliche Altersgruppen, so zeigt sich keine Minderung der Segregation bei jüngeren Beschäftigten. Im Gegenteil, vor allem Männer sind in den jüngeren Kohorten stärker in segregierten Berufen tätig als ältere, der Berufseinstieg erfolgt häufiger in segregierten Berufen. Bei Frauen sind die Unterschiede zwischen Alterskohorten geringer und sie sind überlagert durch Teilzeiterfordernisse in den Lebensphasen der intensiven Familienbetreuung. Nachdem Teilzeitbeschäftigung leichter in Frauenberufen umgesetzt werden kann, steigt die Beschäftigung in Frauenberufen in den mittleren Kohorten.

Insgesamt weist die Differenzierung der Segregationstypen nach Ursachen- und Wirkungsfaktoren auf den starken Einfluss der ungleichen Verteilung von Betreuungsaufgaben hin. Berufliche Segregation ist maßgeblich mit Arbeitszeitausmaß und Betreuungsaufgaben verknüpft. Trotz tendenziell besserer Bildungsvoraussetzungen in den stark segregierten Frauenberufen ist ein großer Teil der Frauen in Hilfs- und angelernten Tätigkeiten sowohl als Angestellte wie auch als ArbeiterInnen beschäftigt und verdient deutlich weniger als in den männlichen Bereichen. Stark segregierte Frauenberufe stellen zwar ein relativ kleines Beschäftigungssegment dar, doch zeichnet sich gerade hier eine wachsende Konzentration der Frauen ab. Mischberufe sind hinsichtlich beruflicher Positionen und Einkommen besser gestellt, aber es sind vor allem die segregierten Männerberufe, die auch in Relation zu den Bildungsvoraussetzungen besser bewertet sind. Dies wird auch in der unterschiedlichen Entlohnung von frauendominierten und männerdominierten Lehrberufen deutlich, die auf Basis der Lehrlingsentschädigungen und Kollektivverträge dargestellt werden können.

In Wien ist die berufliche Segregation im Vergleich zu Gesamtösterreich schwächer ausgeprägt und in den letzten Jahren merklich gesunken. Die geringere Segregation ist vor allem auf die zunehmende Bedeutung sogenannter Mischberufe zurückzuführen, indem mehr Frauen und Männer in Berufen arbeiten, die ein annähernd ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bieten. Dies ist verbunden mit einem größeren Anteil von Frauen in höher qualifizierten Berufen und damit auch mit höheren Einkommen und nährt die Hoffnung, dass in Wien die Geschlechterunterschiede am Arbeitsmarkt abnehmen. Voraussetzung bleibt aber, dass es Arbeitsplätze gibt, in denen Frauen ihren Bildungsvorteil nutzen können – sowohl was ihre Vereinbarkeit mit Familie betrifft (familiäre Arbeitsteilung, außerfamiliäre Betreuungsmöglichkeiten) wie auch das passende Arbeitsplatzangebot und Rekrutierungsverhalten der Unternehmen.

Der Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit in den letzten Jahren hat in Österreich dazu beigetragen, dass die berufliche Segregation nicht stärker gesunken ist. Die segregierte Integration zusätzlicher Gruppen von Frauen kann, oder muss, in Bezug auf eine Gleichstellung von Frauen und Männern unterschiedlich bewertet werden. Zum einen werden für einen Teil der Frauen eine Erwerbstätigkeit und ein selbstständiges Einkommen durch Teilzeitbeschäftigung überhaupt erst möglich und sind damit als Fortschritt zu werten. Zum anderen sind Teilzeitbeschäftigungen stark auf Frauenberufe mit schlechteren Arbeitsbedingungen, Aufstiegs- und Verdienstchancen konzentriert. Sie sind vor allem im Hinblick auf ihre soziale Absicherung als prekär zu werten, da das Wohlfahrtssystem zunehmend auf dauerhafte, vollzeitige und sozialrechtlich abgesicherte Beschäftigungsverhältnisse ausgerichtet ist, familiäre Sicherungssysteme hingegen immer brüchiger werden. Inwieweit es gelingt, diese begrenzte Erwerbsintegration in eine existenzsichernde Erwerbstätigkeit zu verwandeln und damit längerfristig berufliche Segregation zu verringern, ist wesentlich von Unterstützungsstrukturen für Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen sowie der Beteiligung der Männer bei diesen Aufgaben abhängig.

Insgesamt wird deutlich, dass sich Frauenberufe hinsichtlich der Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit, der Verwertung von Bildungsabschlüssen und den Einkommenspotenzialen deutlich von Männerberufen unterscheiden. Die berufliche Spezialisierung von Frauen und Männern schafft unterschiedliche Bedingungen für Verdienst- und Aufstiegschancen, die eng mit den Arbeitsteilungsmustern der unbezahlten Arbeit zusammenhängen. Die Spaltung des Arbeitsmarktes in Frauenberufe und Männerberufe konstruiert nicht nur unterschiedliche Arbeitsbedingungen, sondern trägt auch zum Gendering, zur Konstruktion von weiblichen und männlichen Rollenbildern, bei.

Mit dieser geschlechtskonstruierenden Funktion der Segregation sind viele offene Forschungsfragen verbunden. Dies betrifft zum einen soziale Praktiken der Abwertung in Frauenberufen oder auch informelle Ausschlussmechanismen von Männern beispielsweise bei KindergartenpädagogInnen und VolksschullehrerInnen. Zum anderen wäre es von großem Interesse, die Verstärkung der Segregationsprozesse durch das ausdifferenzierte berufliche Bildungssystem bei mittleren Bildungsabschlüssen zu untersuchen oder auch den Einfluss von gesellschaftlichen Flexibilisierungs- oder Globalisierungstendenzen. Durch Einsatz statistischer Modelle könnten Einflussfaktoren für die Entwicklung der Segregation, wie etwa Tertiärisierung der Beschäftigungsstruktur, näher analysiert werden. Solche vertiefenden Analysen wären wichtig, um die Politik für den Abbau der Segregation zu schärfen, um damit Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern zu verringern, aber auch Klischees über Geschlechterrollen und Erwartungen an Frauen und Männer zu verändern.

Literatur

- Baethge, Martin; Baethge-Kinsky, Volker** (1998), Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? – Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3/1998, 461–472.
- Beck-Gernsheim Elisabeth** (1976), Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt: Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen. Frankfurt am Main.
- Bettio, Francesca; Verashchagina, Alina** (2009), Gender segregation in the labour market. Root cause, implications and policy responses in the EU. Brussels: European Commission.Δ
- Biersack, Wolfgang; Matthes, Britta** (2009), Frauenberufe Männerberufe: Karten neu gemischt. In: IAB-Forum, Nr. 1, 18–23.
- Bilden, Helga; Dausien, Bettina** (Hrsg.) (2006), Sozialisation und Geschlecht. Theoretische und methodologische Perspektiven. Leverkusen-Opladen: Barbara Budrich.
- BKA – Bundesministerium für Frauen und Öffentlichen Dienst** (Hrsg.) (2010), Frauenbericht – Bericht betreffend die Situation von Frauen in Österreich im Zeitraum von 1998 bis 2008, Wien.
- Blackburn, Robert M.** (2009), Measuring Occupational Segregation and its Dimensions of Inequality and Difference, Cambridge Studies in Social Research No. 12, Cambridge.
- Bogai, Dieter; Wiethölter, Doris; Schönwetter, Stephanie** (2011), Berufliche Segregation von Frauen und Männern in Berlin-Brandenburg. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Berlin-Brandenburg, 01/2011, Nürnberg.
- Bothfeld, Silke; Hübers, Sebastian; Rouault, Sophie** (2009), Gleichstellungspolitische Rahmenbedingungen für das betriebliche Handeln. Ein internationaler Vergleich. In: Projektgruppe GiB (Hrsg.) Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft, Berlin: edition sigma, 23–88.
- Buchinger, Birgit; Gödl, Doris** (1992), Arbeits- und Lebensperspektive von Mädchen und jüngeren Frauen in Salzburg. In: BMAS: Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik Nr. 55, Wien.
- Busch, Anne** (2011), Determinants of Occupational Gender Segregation: Work Values and Gender (A)Typical Occupational Preferences of Adolescents. SFB 888 Working Paper Series, No. 2, Universität Bielefeld.
- Busch, Anne** (2013), Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland: Ursachen, Reproduktion, Folgen. Wiesbaden: Springer VS.
- Dostal, Werner** (2002), Der Berufsbegriff in der Berufsforschung des IAB. In: Kleinhenz, Gerhard (Hrsg.) (2002): IAB-Kompodium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 250, S. 463–474.
- Duncan, Otis Dudley; Duncan, Beverly** (1955), A Methodological Analysis of Segregation Indexes. In: American Sociological Review, Vol. 20, No. 2, 210–217.
- England, Paula** (1992), Comparable worth. Theories and evidence, New York.
- Geisberger, Tamara; Glaser, Thomas** (2014), Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede. Analysen zum „Gender Pay Gap“ auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2010. In: Statistische Nachrichten, 13, 215–226.
- Gildemeister, Regine** (2004), Doing Gender: Soziale Praktiken der Geschlechterunterscheidung. In: Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Hg.), Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung, Wiesbaden, 132–140.
- Gottfredson, Linda S.** (2005), Applying Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise in Career Guidance and Counseling. In: Brown, Steven D.; Lent, Robert W. (eds.), Career Development and Counseling. Putting Theory and Research to Work, Wiley, pp. 71–100.
- Hakim, Catherine** (1992), Explaining Trends in Occupational Segregation: The Measurement, Causes and Consequences of Sexual Division of Labour. In: European Sociological Review, Vol. 8, No. 2, 127–152.
- Hausmann, Ann-Christin; Kleinert, Corinna** (2014): Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt: Männer- und Frauendomänen kaum verändert. IAB-Kurzbericht, 09/2014, Nürnberg.

- Jacobs, Jerry A., Lim, Suet T.** (1992), Trends in Occupational and Industrial Sex Segregation in 56 Countries, 1960–1980. In: *Work and Occupations*, Vol. 19, No. 4, 450–486.
- Kapeller, Doris; Kreimer, Margareta; Leitner, Andrea** (1999), Hemmnisse der Frauen-erwerbstätigkeit, Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik Nr. 62, Wien.
- Kreimer, Margareta** (1999), Arbeitsteilung als Diskriminierungsmechanismus. Theorie und Empirie geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegregation, Frankfurt am Main: Peter Lang Verlag.
- Kreimer, Margareta** (2009), Ökonomie und Geschlechterdifferenz. Zur Persistenz von Gender Gaps. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kreimer, Margareta; Mora, Ricardo** (2013), Segregated Integration: Recent Trends in Austrian Gender Division of Labor. Working papers Universidad Carlos III de Madrid.
- Leitner, Andrea** (2001), Frauenberufe – Männerberufe: Zur Persistenz geschlechtshierarchischer Arbeitsmärkte. In: *IHS-Reihe Soziologie*, Nr. 47, Wien.
- Leitner, Andrea; Wroblewski, Angela** (2009), Entscheidungsprozess und Einflussfaktoren der Berufswahl. SchülerInnenbefragung im Rahmen der FIT-Evaluierung. IHS-Projektbericht im Auftrag des BMUKK, Wien.
- Leitner, Andrea; Wroblewski, Angela** (2014), Wiener Gleichstellungsmonitor 2013. Stadt Wien – Magistratsabteilung 57 – Frauenabteilung der Stadt Wien.
- Lutz, Hedwig; Schratzenstaller, Margit; Leitner, Andrea; Laimer, Andrea** (2013), 50% des Budgets der aktiven Arbeitsmarktpolitik für Frauen: Implementierung, Umsetzung und Wirkung des Genderbudgetziels; Wien: Institut für Wirtschaftsforschung.
- Mesch, Michael** (2014), Die Berufslandschaft im Strukturwandel einer urbanen Ökonomie: Wien 2001–2012. Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 132, Wien: Arbeiterkammer Wien.
- Rabe-Kleberg, Ursula** (1993), Verantwortlichkeit und Macht. Ein Beitrag zum Verhältnis von Geschlecht und Beruf angesichts der Krise traditioneller Frauenberufe. Bielefeld: Kleine-Verlag.
- Schönwetter, Stephanie; Bogai, Dieter; Wiethölter, Doris** (2014), Die Entwicklung der beruflichen Segregation in Berlin und Brandenburg. Eine Analyse anhand von Berufsordnungen. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Berlin-Brandenburg, 01/2014, Nürnberg.
- Sengenberger, Wolfgang** (1978): Der gesplittete Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation, Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Sesselmeier, Werner; Blauermel, Gregor** (1997), Arbeitsmarkttheorien – Ein Überblick, 2. Aufl., Heidelberg.
- Smith, Mark; Piasna, Agnieszka; Burchell, Brendan; Rubery, Jill; Rafferty, Anthony; Rose, Janna; Carter, Laura** (2013), Women, men and working conditions in Europe. 5th European Working Conditions Survey, Luxembourg.
- Statistik Austria** (2011), Systematik der Berufe ÖISCO-08. Wien.
- Statistik Austria** (2014), Standard-Dokumentation Metainformationen (Definitionen, Erläuterungen, Methoden, Qualität) zu Mikrozensus ab 2004 Arbeitskräfte- und Wohnungserhebung, Wien.
- Stuth, Stefan; Hennig, Marina; Allmendinger, Jutta** (2009), Die Bedeutung des Berufs für die Dauer von Erwerbsunterbrechungen. Discussion Paper P 2009-001, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Trappe, Heike** (2006), Berufliche Segregation im Kontext. Über einige Folgen geschlechtstypischer Berufsentscheidungen in Ost- und Westdeutschland. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 58, Heft 1, 2006, 50–78.
- Völkerer, Petra; Pirklbauer, Sybille; Hauer Gerlinde; Prenner, Peter** (2014), Frauen – Bildung – Arbeitsmarkt. Die Entwicklung der Qualifikationsstruktur von Frauen und Männern 1981–2010 in Österreich und Wien.
- Wetterer, Angelika** (1999), Ausschließende Einschließung – marginalisierende Integration. Geschlechterkonstruktionen in Professionalisierungsprozessen. In: Neusel, Ayla; Wetterer, Angelika (Hrsg.), *Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf*. Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Willms-Herget, Angelika** (1985), Frauenarbeit. Zur Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt, Frankfurt am Main: Campus.